

Tartu Ülikool  
Filosoofiateaduskond  
Kultuuriteaduste ja kunstide instituut

Sigrid Solnik

TÖÖELU PÕHJAKAL: ELUSTIILI, ORGANISATSIOONIKULTUURI JA  
KOGUKONDLIKE SUHETE ANALÜÜS

Magistritöö

Juhendaja teadur Ester Bardone

Tartu 2013

## **SISUKORD**

SISSEJUHATUS .....	3
MIS ON PÕHJAKA?.....	5
RESTORANIDE AJALUGU EESTIS .....	12
UURIMISLUGU.....	13
TÖÖ PAIGUTAMINE TEOREETILISSE KONTEKSTI.....	17
1. METODOLOOGIA .....	23
1.2. KASUTATUD MEETODID JA ALLIKAD .....	23
1.2 VÄLITÖÖDE VÄLJAKUTSED .....	29
2. RUUMI JA AJA KONSTRUEERIMINE, KASUTAMINE JA KOGEMINE PÕHJAKAL .....	34
2.1 PÕHJAKA RESTORAN OMAPÄRASES KOHAS PAIKNEVA SPETSIIFILISE RUUMINA ...	37
2.1.1 Põhjaka kui koht. Ruumi loomine ja laiendamine. ....	37
2.1.2 Ruumikasutus Põhjakaal.....	43
2.2 PÕHJAKA AJALINE STRUKTUUR. AJA TAJUMISE VIISID .....	50
2.2.1 Hooajalisus Põhjakaal.....	51
2.2.2 Restorani avamis- ja sulgemisajad .....	53
2.2.3 Aja kasutamine ja kogemine mõju sotsiaalsetele suhetele. Põhjaka töö rütm ja tempo .....	55
2.2.4. Aja kasutamise ja kogemise mõju sotsiaalsetele suhetele. Põhjaka töö sünkroniseeritus, kestvus, järjestus .....	58
2.3 KOKKUVÕTE AJAST JA RUUMIST PÕHJAKAL.....	61
3. PÕHJAKAL TÖÖTAMINE KUI ELUSTIIL.....	64
3.1. PÕHJAKA TÖÖTAJATE ÜHISNIMETAJAD .....	67
3.2. PÕHJAKA ORGANISATSIOONIKULTUUR.....	71
3.2.1. Restoranitöö iseloom Põhjakaal.....	71
3.2.2. Organisatsioonikultuurist tulenevad väärtused Põhjakaal .....	74
3.2.3 Põhjaka organisatsioonikultuuri peamised tunnusjooned .....	80
3.3 TÖÖ JA VABA AJA VAHELINE PIIR PÕHJAKAL .....	86
3.3.1 Füüsilise distant si puudumine töö ja vaba aja vahel .....	88
3.3.2 Vaimse distant si puudumine tööelu suhtes .....	89
3.4 KOKKUVÕTE PÕHJAKAL TÖÖTAMISEST KUI ELUSTIILIST.....	91
4. PROFESSIONAALNE KOGUKOND PÕHJAKAL .....	94

4.1. KOGUKONNA STRUKTUURI MUUTUMINE .....	96
4.2. PROFESSIONAALSESSE KOGUKONDA SULANDUMISE EELDUSED.....	102
4.3. PROFESSIONAALSESSE KOGUKONDA SISSE ELAMINE.....	106
4.3.1. Põhjaka kollektiivi avatus .....	106
4.3.2 Sotsialiseerimisprotsess Põhjakal .....	109
4.4. PÕHJAKA PROFESSIONAALSE KOGUKONNA ISELOOM.....	113
4.4. KOKKUVÕTE PROFESSIONAALSEST KOGUKONNAST PÕHJAKAL.....	116
KOKKUVÕTE .....	119
KASUTATUD KIRJANDUS JA ALLIKAD.....	124
KASUTATUD KIRJANDUS.....	124
KASUTATUD INTERNETIALLIKAD.....	131
INTERVJUUD.....	132
SUMMARY .....	134
LISA 1. Intervjueeritud Põhjaka töötajate tutvustus .....	138

## SISSEJUHATUS

2011. aasta detsembris esimest korda Põhjaka mõisa restorani (edaspidi ka Põhjaka või Põhjaka restoran) minnes ei osanud ma arvatagi, kui olulist rolli see koht mu elus mängima hakkab. Ausalt öeldes ei olnud mul isegi ettekujutust, mis mind seal ees ootab. Olin vahetanud paar e-kirja ühega Põhjaka omanikest, kokk Joeliga<sup>1</sup>, ja saanud temalt nõusoleku teha ühe ainekursuse tarvis Põhjakast etnoloogiline film, olin lugenud paari artiklit Põhjaka restorani kohta ja see oli kõik. Kaamera käes mööda kruusateed mõisa poole kõndides kõrvutasin end muiates veel tundmatute põliselanike küla poole reisiva antropoloogiga 20. sajandi algusest. Kohale jõudes selgus, et keegi ei osanud mind oodata – Joel ei olnud kellelegi maininud, et ma tulemas olen. Kui lisada siia veel fakt, et tegelikult mul ei olnud väga selget arusaama sellest, kuidas täpselt peaks ühte etnoloogilist dokumentaalfilmi tegema, tuleb tõdeda, et minu esimene kokkupuude Põhjakaga oli natuke veider ja natuke naljakas. Ent samal ajal ka intrigeeriv ning võib öelda, et sõltuvustki tekitav. Mind paelus koheselt Põhjakal valitsev „miski“, mis tegi selle koha etnoloogi jaoks põnevaks.

Paari kuuga oli film valmis<sup>2</sup>, ent Põhjakal valitsevad sotsiaalsed suhted, sealsed praktikad, tõekspidamised ja väärtushinnangud, tegelikult terve restoranimaailm, alles hakkas minu eest avanema. Selleks hetkeks olin aru saanud, et see „miski“, mis mind Põhjakal lummas, peitus ja peitub siiaamaani restoranis valitsevates inimsuhetes, töötajate lõõpivas suhtlemisstiilis ning nende töö- ja eraelulises läheduses ja koordineerituses. Ma tahtsin veel rohkem teada, kogeda ja mõista. 2012. aasta märtsis otsis Põhjaka suveks lisatööjõudu, seega kirjutasin neile, et hakkaksin hea meelega ettekandjaks ning maikuust algas minu intensiivne töö- ja välitööperiood Põhjakal. Pikad päevad, füüsiliselt ja emotsionaalselt väsitav, ent samas ka rahuldustpakkuv teenindajatöö, restoranielu argipäev, aina tugevamaks muutuvad sidemed kolleegidega ning nii mõnedki pingelised

---

<sup>1</sup> Põhjaka restorani omanike Joeli, Märdi ja Oti nimed olen töös jätnud muutmata, kuna tegemist on nii tele-, ajakirjandus- kui sotsiaalmeedias esinevate avaliku elu tegelastega. Kõikide teiste Põhjaka töötajate ja Põhjakaga seotud inimeste nimed on töös muudetud.

<sup>2</sup> Filmi „Mis teeb Põhjakast Põhjaka?“ saab vaadata aadressilt <http://vimeo.com/35977320> (vaadatud 20.05.2013)

arusaamatuste klaarimise hetked, etnoloogi ja ettekandja rollide segunemine – kõik see ja veelgi enam iseloomustas minu mullust suve. Sügise tülles muutus elu mõisas rahulikumaks, külastajate ning seetõttu ka töötajate hulk vähenes, ent mina jäin Põhjaka teenindajatööd tegema ja magistritööd kirjutama.

Restorane on nimetatud ideaalseteks postmodernistlikeks institutsioonideks, mille kontekstis on võimalik uurida enam-vähem kõiki meie kaasaegse elu aspekte (Beriss, Sutton: 2007: 1). Magistritöös tegelen siiski vaid mõnega kõigist võimalikest valdkondadest. Minu eesmärgiks on uurida Põhjaka restorani tööelu keskendudes esiteks Põhjaka kollektiivis valitsevatele sotsiaalsetele suhetele ja sealse kollektiivi kogukondlikule olemusele ning teiseks töö ja vaba aja piiride tõlgendamise viisidele ning nende kahe sfääri eraldamise praktikatele Põhjikal. Lähtuvalt töö eesmärgist sõnastasin oma magistritöö uurimisküsimused järgnevalt:

- 1) Kuidas Põhjikal luuakse, kasutatakse ja kogetakse aega ja ruumi?
- 2) Milline on tööelu Põhjikal? Kust jookseb töö ja elustiili vaheline piir?
- 3) Kuidas toimub professionaalse kogukonna loomine ja taasloomine Põhjaka kontekstis?

Uurimisküsimused joonistusid välja Põhjikal läbi viidud pikaajaliste välitööde käigus. Töö keskendub seega teemadele, mis minu jaoks on Põhjaka restorani töötajate igapäevases reaalsuses pidevalt päevakorral ja mille ümber keerlevad Põhjikal valitsevad sotsiaalsed suhted. Kuigi restorani kui organisatsiooni peamiseks eesmärgiks on pakkuda restoranikogemust ning külastajad ja kõik nendega seonduv loovad tausta ka Põhjaka sotsiaalsele- ja tööelule, ei haara ma oma magistritöösse Põhjaka külastajate perspektiivi ega peatu pikemalt külastajate ja töötajate vastastikkustel suhetel. Töö mahust tulenevatest piirangutest ning analüüsi selguse huvides olen uurimisfookuse seadnud just Põhjaka köögipoole sügavamale käsitlemisele.

Järgnevalt annan ülevaate sellest, milline on Põhjaka restorani ajalugu, milliseid toiduvalmistamise põhimõtteid seal rakendatakse ning kuhu paigutub Põhjaka Eesti restoranimaastikul. Laiema konteksti loomiseks teen põgusa sissevaate restoranide

ajalukku Eestis. Loomaks võimalust käesoleva magistritöö positsioneerimiseks uurimisväljal, kirjeldan restoranide uurimislugu ning toon välja peamised restoraniantropoloogilised uurimissuunad nii Eestis kui rahvusvahelisel tasandil. Seejärel kirjeldan oma magistritöö seisukohalt olulist teoreetilist-metodoloogilist raamistikku.

## MIS ON PÕHJAKA?

Põhjaka mõis asub Tallinn-Tartu-Võru-Luhamaa maantee ääres, kahe kilomeetri kaugusel Mäekülast ja viie kilomeetri kaugusel Mäost. Mõisa ajalugu ulatub tagasi 1811. aastasse, mil Põhjaka (saksa keeles *Pochjak*) eraldati Koordi mõisast ja selle esimeseks omanikuks sai Paul Gotthard von Dücker. 1816. aastal läks mõis Carl Gustav Mellini valdusesse, kelle poeg lasi 1820. aastal mõisale ehitada uue klassitsistliku peahoone, kus Põhjaka restoran täna tegutseb. 1884. aastal ostis mõisa parun Konstantin Stackelberg ning Põhjaka kuulus von Stackelbergide perekonnale kuni mõisate võõrandamiseni 1919. aastal. (Särg 2005: 117–118)

Pärast võõrandamist sai Põhjaka mõisa omanikuks Vabadussõjas võidelnud Richard Janno, kes elas seal koos oma abikaasa Anettega. Lastetuna surnud Jannode järel sai mõisa omanikuks nende koduabiline Maria Tiik, kes elas seal oma surmani 1992. aastal. Tiigi testamendi järgi päris mõisa Paide Seitsmenda Päeva Adventistide kogudus, kes müüs selle 1996. aastal koguduse liikmele Heino Laanemäele, kes elas seal kuni aastani 2000, mil ta müüs Põhjaka kinnistu kahe neljandiku osas soomlastele Hellevi Leena ja Aleksander Ali Aulinile ning ühe kahendiku osas rootslasele Aukusti Väino Asphamile. Välismaalastest omanike ajal seisis mõisahoone tühjana, suur osa mõisa väärtuslikest detailidest läks kaduma. 2006. aasta suvel ostis Põhjaka kinnistu Hannes Tamjärvele kuuluv ning ümbruskonnas veel Esna ja Vodja mõisaid haldav OÜ Esna T. (Rajamäe 2006)

Põhjaka mõisa restorani lugu saab alguse kolmest kokast, Otist, Joelist ja Märdist. Põhjaka kõnekeeles „poisteks“ hüütavad kokad said omavahel tuttavaks tänu

perekondlikele sidemetele ning ühistele töökohtadele. Restorani sünniloo võib tinglikult dateerida 2007. aasta varakevadesse, mil Ott töötas Tallinnas restoranis Stenhus peakoka abina, Joel oli samuti Tallinnas ametis ühe perekonna juures kodukokana ning Märt töötas Järvamaal Põhjaka naabruses asuvas Vodja koolis koolikokana ja sattus pooljuhuslikult tol hetkel poollagunenud Põhjaka mõisahoone juurde. Tundub, et Põhjaka restoran sündis peamiselt asjaolude kokkulangemise tõttu. Esiteks ei olnud mõte oma restorani tegemisest kolmele kokale uus: *Eks me varem olime unistanud ka ikka natukene, plaaninud ühte-teist.* (Joel, s. 1982, kokk). Oma toidukoha tegemise ajendiks oli kokk Oti sõnul eelkõige see, et: *igal pool restoranides tehakse hästi süüa küll, aga nagu väga keegi sellele toorainele tähelepanu ei pööra.* Teine asjaolu, mis Põhjaka restorani loomiseni viis, oli eelkõige eraeluline – olles tüdinenud kas olemasolevatest töökohtadest või linnas elamisest, soovisid restorani kolm omanikku tuua oma ellu mõningaid muutuseid. Kolmandaks võib välja tuua Põhjaka mõisa hoone omaniku Hannes Tamjärve<sup>3</sup> toonase soovi toetada maaelu arengut: *See keskkond tundus, et oleks äge, see, mille Hannes oli loonud enda arust. Et tuleksid noored maale, elaksid siin ja saadaksid midagi korda. Ilmselt see ta eesmärk võib-olla mõnes mõttes oli ka.* (Märt, s. 1981, kokk). Väljastpoolt tulev innustus Põhjaka tegemisega pihta hakkamiseks oli olemas. Neljanda olulise mõjutajana Põhjaka restorani sünniloos märgiksin ära 2007. aastal alanud majanduskriisi, mis pani Tamjärve projektist eemalduma ning sundis tulevasi restoraniomanikke oma utoopiliselt suuri summasid nõudvaid äriplaanse kriitiliselt üle vaatama ning viis otsuseni kujundada mõisahoone restoraniks oma jõududega ning võimalikult väikeste kuludega, kuigi majanduslik abi projekti õnnestumisse uskuvate eraisikutest investorite poolt oli paratamatu. 2007. aasta suvel katsetasid Ott, Märt ja Joel suurematest keskustest eemal asuva ning kohalikkuse põhimõtteid järgiva toidukoha pidamist mõisa peahoone kõrval paiknevate müüride vahele rajatud suvekohviku avamisega. Sellele järgnes mitu aastat tööd korraga nii kokkadena Vodja koolis kui ehitajatena Põhjaka mõisas, mida toetas aeg-ajalt saadav lisateenistus erinevate ürituse toitlustamisest. Ettevõtmine kulmineerus 2010. aasta 2.

---

<sup>3</sup> Põhjaka mõisahoone omanikuks on Hannes Tamjärv, kes andis kinnisvara Põhjaka mõisa restoranile kasutamiseks, n-ö tähtajalisele tasuta rendile. Paari aasta pärast on Põhjaka restorani omanikel võimalus kas hoone endale osta või siis peavad nad hakkama kinnisvara omanikule renti maksma.

juunil, mil Põhjaka mõisa restoran külastajatele avati ([www.pohjaka.ee/mote](http://www.pohjaka.ee/mote), vaadatud 20.05.2013).

Põhjaka kokad valmistavad toitu kahest põhimõttest lähtuvalt. Esiteks kasutatakse võimalikult palju kohalikku, eestimaist toorainet ja teiseks, suuresti esimesest põhimõttest tulenevalt, peetakse oluliseks roogade hooajalisust. Kodulehel<sup>4</sup> kirjeldatakse Põhjaka toiduvalmistamise kontseptsiooni järgnevalt:

*Meil oli tekkinud plaan mõisasse toidukoht rajada. Selline, kus söögivalmistamiseks vajaminev tooraine oleks kohalik-kodumaine ja kus keetmine-küpsetamine toimuks elusal tulel. Kohalik-kodumaine tooraine tähendab aga automaatselt sõltuvust sesoonsusest, aastaaegadest. Nii ei saa meil talvel krõbistada rohelist salatit ega maiustada värskete puuviljadega, küll aga pakume külmal aastaajal rasvasemaid juurikaid-lihasid ja maasikakompotti maasikatest, mis suvel purki sai pandud. ([www.pohjaka.ee](http://www.pohjaka.ee), vaadatud 20.05.2013)*

Tooraine hankimine on Põhjaka omanike jaoks algusest peale olnud suureks väljakutseks. Restorani esimesel tegutsemisaastal ei olnud veel välja kujunenud kindlaid koostööpartnereid, kellelt saada vajalikku värsket toorainet sellistes kogustes, mida ühes toidukohas vaja läheb. Näiteks kulub suvel Põhjagal ühes kuus üle 40kg porgandeid ning teisigi põhilisi toiduaineid läheb tarvis kogustes, mida tavalised väiketalunikud pakkuda ei suuda. Algusaastate olukorda ei teinud muidugi lihtsamaks ka fakt, et ega Põhjaka omanikud isegi teadnud, kui palju neil külastajaid käima hakkab ehk siis kui palju toorainet vaja läheb. Tänapäeval on Põhjagal välja kujunenud oma ring inimestest, enamasti väiketootjatest, kes varustavad restorani kõikvõimalike põhitoiduainetega nagu nt juurviljad, kali ja piim. Kõike vajalikku väiketootjad muidugi pakkuda ei suuda ning seega tuleb ka Põhjagal teha teatavaid mööndusi. Põhjaka on aktiivseks kliendiks ka n-ö keskmise suurusega ettevõtetele nagu näiteks Nopri talumeierei või Märjamaa lihatööstus – siinkohal on oluline ostetava kauba kodumaine päritolu ning kõrge kvaliteet. Ent nagu iga teinegi restoran, vajab Põhjaka hulganiiski kaupa, mida on kõige mõistlikum osta suurtest hulgiladudest. Teatud osa köögis tarvitavatest toiduainetest valmistatakse või kasvatatakse Põhjagal koha peal. Hooajalisusest ning väikestest kogustest tingitult on tegemist eelkõige toitade garneeringuks või lisandiks ning suuresti ka toidu abil Põhjaka

---

<sup>4</sup> Põhjaka mõisa restorani kodulehel [www.pohjaka.ee](http://www.pohjaka.ee) on kirja pandud restorani avalikkusele suunatud kontseptsioon ning lühike ülevaade restorani viimase kolme aasta ajaloost.



loo rääkimiseks kasutatavate saadustega. Oma põllul kasvatatud ürte on köögis võimalik kasutada ainult suvel, oma kanala kanade munad või oma aia kõrvitsad moodustavad kõigest ühe osa vajaminevast. Seega on ise kasvatatud toiduainete oluliseks funktsiooniks illustreerida kuvandit, milles Põhjakat esitatakse restoranina, kus suur osa toitu tuleb kas oma põllult või sahvrist. Kuigi mõisarestoranis on olemas küllaltki suur kelder ja sügisel tegeletakse hoolsalt erinevate hoidiste ja mooside valmistamisega, siis saavad ka need ühel hetkel otsa ehk siis on jällegi tegemist hooajaliste toiduainetega. Siit edasi tuleb mängu valikute küsimus – kui omavalmistatud murakamoos on otsa saanud ning keegi väiketootjatest seda müügiks ei paku, kas siis tuleks Põhjaka lähedal asuvas Esna külas tegutsevast meiereist saadud kitsejuustu serveerida poest ostetud murakamoosiga või jätta moos lisanditest üldse välja. Põhjaka omanikud, üritades ikkagi võimalikult palju järgida iseenda paika pandud toiduvalmistamise kontseptsiooni, on otsustanud poest ostetud moosi mitte kasutada. Muidugi tuleb ette ka erandeid, näiteks said talvel ühel hetkel otsa enda valmistatud munanuudlid ning ühe lühikese perioodi vältel kasutati kanasupis poest ostetud kiirnuudleid. Sellised põhimõtetega vastuollu minevad valikud jällegi jagavad kollektiivi gruppideks – ühtede jaoks on tegemist mööduva paratamatusega, teised on nõrдинud ja mõistavad tegevuse hukka. Seega võib mõningate mööndustega öelda, et kohaliku või siis vähemalt eestimaise tooraine võimalikult puhtal kujul kasutamine ning toitide hooajalisuse põhimõttest kinni hoidmine on midagi, mille nimel Põhjakal üsna palju vaeva nähakse ning mille peale ka mõnes mõttes ebanõistlikult palju raha kulutatakse – on ju kodumaised sibulad, mida restoranis kulub väga suurtes kogustes, palju kallimad kui seda on näiteks Poola sibulad – ning mis seab suured piirangud ka Põhjaka menüüs pakutavate roogade hulgale ja erinevate lisandite mitmekesisusele.

Restoran on avamisest saadik olnud avatud aasta ringi, erandiks on veebruar, mil kogu kollektiiv on puhkusel. Suviti on maja avatud seitse päeva nädalas kell 12.00–20.00, septembrist maini ollakse esmaspäeviti ja teisipäeviti suletud. Kell 15.00–16.00 on Põhjakal töötajate lõunapaus, mille ajal küll ühtegi külastajat majast välja ei aeta ega sisse tulemast või maha istumast ei takistata ja pigem julgustatakse istet võtma ning ootama, ent üldiselt ei võeta uusi tellimusi vastu enne pausi lõppu. Lõunapausi üheks peamiseks eesmärgiks on see, et ka kollektiivi liikmed saaksid jalgu puhata ja rahulikult

süüa, ent selle kõrval funktsioneerib paus eriti kiiretel päevadel ajana, mil töötajad saavad teha ettevalmistusi pausi-järgseks külastajate vooluks.

Põhjaka restorani kolm omanikku on tööülesanded omavahel ära jaotanud niimoodi, et Joel vastutab pagaritoodete ja magustoitude valmistamise eest, Ott hoiab silma peal kuumal ja külmal köögil ning tegeleb personaliküsimustega ja Märt hoiab korras ettevõtte rahaasjad ja tegeleb ehituslike ja tehniliste probleemide lahendamisega. Joeliga koos toimetab köögi alla kuuluvas pagaritoodete sektoris Ants (s. 1990), köögis teevad vahepeal koos Oti või Märdiga, mida aeg edasi, seda enam aga omapead süüa kokad Olavi (s. 1983), Emma (s. 1987), Sven (s. 1992) ja Klaarika (s. 1993). Nõudepesijatena töötavad Helen (s. 1991) ja Eda (s. 1991). Restorani teeninduspoole eest vastutab juba ehitamise ajast Põhjagal toimetanud Dolph (s. 1983) koos Roberti (s. 1984) ja siinkirjutajaga. N-ö taustajõududena toimetavad Põhjagal vajadusel majahoidja ja suviti aedniku rolli täitev Karl ning Juku, kelle ülesanded on pigem ajutise ja muutuva iseloomuga ning varieeruvad ehitustöödest Märjamaalt liha toomiseni. Seega võib üldistades öelda, et talvisel perioodil on Põhjagal ametis ligi 15 inimest. Suvisel ajal töötajate hulk kasvab, seda eelkõige teeninduses, kus 2012. aastal käis lisaks kolmele juba mainitud teenindajale vahetustega tööl veel kümme inimest, kõik noored, enamasti tudengid, kes otsivad suveks lisateenistust. Kööki võeti lisajõuna juurde viis abikokka ja praktikanti, suurem enamus neist kooli jaoks praktikat tegevad kokanduse eriala õpilased, pagari sektsioonis toimetas lisaks kaks inimest ning nõudepesijaid oli tööl kolme võrra enam, aiatöödele tuli abiks üks aednik. Käesoleva magistritöös keskendun aga eelkõige aastaringselt restorani köögis ja saalis toimetavale personalile jättes seega tagaplaanile suvised töötajad ning erinevad abitöölised, kelle tööaeg ei ole nii palju seotud ajaga, mil restoran on avatud, kes töötavad pigem õues ja kelle otsesteks tööülesanneteks pole toiduvalmistamine, serveerimine või nõudepesu.

Põhjaka restoranil on olemas oma koduleht internetis<sup>5</sup> ja oma lehekülj Facebook'is<sup>6</sup>. Kodulehelt leiab restorani kontaktid ja lühikese ülevaate Põhjaka loost, ent eelkõige on

---

<sup>5</sup> Põhjaka mõisa restorani koduleht. [www.pohjaka.ee](http://www.pohjaka.ee), vaadatud 20.05.2013

koduleht mõeldud jagamaks informatsiooni menüü kohta – kuna pakutavad toidud varieeruvad igapäevaselt, uuendatakse menüüd igal hommikul ka internetis. Oma kogemuste põhjal julgen väita, et tutvumine pakutavaga enne restorani jõudmist on küllastajate seas üsna levinud praktika. Põhjaka Facebooki lehel kirjutati restorani algusaegadel üsna palju pakutavast toidust ja jagati omanike poolt televisioonis valmistatud toitude retsepte<sup>7</sup>, ent nüüdseks on sotsiaalmeedia muutunud pigem kohaks, kus avalikkusega ja Põhjaka elust huvitatutega jagatakse peamiselt piltide näol killukesi mõisa argipäevast ning edastatakse informatsiooni mõisas toimuvate ürituste kohta. Restorani Facebook'i leht toimib sarnaselt teiste toidukohtade Facebooki lehtedele ka omamoodi virtuaalse külalisteraamatuna, kus kliendid jagavad oma positiivseid ja negatiivseid külastuskogemusi.

Eelkõige sotsiaalmeedia, aga ka koduleht on kanalid, mille kaudu restoran saab ise kujundada oma kuvandit ja valida avalikkuse ette jõudvat informatsiooni. Ent lisaks leidub laias laastus kolme erinevasse kategooriasse paigutuvaid allikaid, mis Põhjaka kohta informatsiooni jagavad. Esiteks figureerib Põhjaka mõisa restoran internetilehekülgedel nagu vabalaud.ee<sup>8</sup> ja arvustus.com<sup>9</sup>. Kuigi vabalaud.ee on eelkõige mõeldud reserveeringute tegemiseks, siis on mõlema veebikeskkonna oluliseks funktsiooniks anda küllastajatele võimalus kirjeldada oma kogemust erinevates restoranides. Teiseks allikakogumiks, kust Põhjaka kohta informatsiooni saab, on erinevad artiklid ja arvustused meedias<sup>10</sup>. Kolmanda ja ehk kõige aktiivsemalt Põhjaka restorani kajastavate meediumitena võib välja tuua eraisikute blogid, eelkõige toidublogid<sup>11</sup>.

---

<sup>6</sup> Põhjaka mõisa restorani leht Facebook'is. (<https://www.facebook.com/pages/P%C3%B5hjaka-m%C3%B5is/125088780869820>, vaadatud 20.05.2013)

<sup>7</sup> 2010. aasta sügisest 2011. aasta kevadeni valmistasid Põhjaka kokad kordamööda süüa ETV hommikuprogrammis Terevisioon

<sup>8</sup> <http://www.vabalaud.ee/et/restoran/pohjakamois/>, vaadatud 20.05.2013

<sup>9</sup> <http://www.arvustus.com/p%C3%B5hjaka-m%C3%B5is>, vaadatud 20.05.2013

<sup>10</sup> Vt nt: “Kolm pealinna poissi Järvamaalt, Põhjaka mõisast” – Eesti Päevaleht, 9.mai 2009, <http://www.epl.ee/news/kultuur/kolm-pealinna-kokapoissi-jarvamaalt-pohjaka-moisast.d?id=51168055>, vaadatud 20.05.2013; “Põhjaka mõisa lugu” – ajakiri Director, juuni 2012, <http://www.director.ee/pohjaka-moisa-lugu/>, vaadatud 20.05.2013

<sup>11</sup> Vt nt: „Päev Põhjaka köögis“ – Tassike elu topelt koorega: <http://www.tassike.ee/2012/08/paev-pohjaka-koogis/>, vaadatud 20.05.2013; “Põhjaka mõis” – Silja, Food & Paris:

Põhjaka restoran oma eripärase asukohaga keskustest eemal ning Eesti ühe enim liigeldava maantee ääres tõmbab ligi vägagi erinevaid külastajaid. Loomulikult tingib toidukoha määratlemine restoranina, sellega kaasnev toidu, teeninduse ja terve külastuskogemuse teatav tase ning põhimõtteline kohaliku tooraine kasutamine toiduvalmistamises pakutavatele roogadele hinnaklassi, mis võib paljude jaoks olla liiga kõrge. Seda enam, et tegemist on teeäärse kohaga ning ülejäänud Tallinna ja Tartu vahele jäävad teeäärsed toidukohad rõhuvad pigem odavatele hindadele ja kiirtoitlustusele, seega hinnavõrdluses lähimate konkurentidega Põhjaka kindlasti kaotab. Teisalt, kui võrrelda Põhjaka hinnaklassi teiste 2012. aasta Eesti parimate restoranidega<sup>12</sup>, võib öelda, et sellel võrdlusklaal liigitub Põhjaka pigem taskukohaseks restoraniks<sup>13</sup>. Mõnes mõttes vastuolulisena ei ole end restoraniks nimetav Põhjaka tegelikult kunagi püüdnud olla valgete laudlinadega ning väljapeetud teenindusega n-ö klassikaline restoran. Mõisas, mis ei ole restaureeritud, vaid *kergelt ära remonditud või pigem kasutusele võetud* (Ott), mõjuks taoline restoranikontseptsioon omanike meelest kummastavalt. Seetõttu on Põhjaka veidi erinev teistest mõisarestoranidest nagu Alexander Pädaste mõisas Muhu saarel, Kaheksa Jalga Kõue mõisas Harjumaal või Alatskivi mõisarestoran Tartumaal, mis rõhuvad eelkõige suursugusele ja peenele stiilile nii sisekujunduses kui toidus. Toiduvalmistamise põhimõtetes võib jällegi leida teatud sarnasusi, kuna teisedki mõisarestoranid peavad oluliseks tooraine kohalikkust ning hooajalisust. Linnades, eelkõige Tallinnas, leidub küll Põhjakale sarnase boheemlasliku ja mugava stiiliga toidukohtasid nagu näiteks Resto Leib & Aed, Boheem või Moon, ent erinevalt Põhjakast ei tegutse need söögikohad maal asuvas vanas mõisahoones, ei kasvata oma ürte, ei pea

---

<http://siljafoodparis.blogspot.com/2011/06/pohjaka-mois.html>, vaadatud 20.05.2013; “Põhjaka” – Sahver <http://kohtumine.blogspot.com/2012/08/pohjaka.html>, vaadatud 20.05.2013

<sup>12</sup>Põhjaka sai 2012. aasta Eesti parimate restoranide valimisel viienda koha. Paremusjärjestuse koostajaks on programm Eesti Maitset, edetabeli ja hindamiskriteeriumitega saab tutvuda lehel <http://www.eestimaitset.com/est/restoranid/year-2012#2012> (vaadatud 12.05.2013).

<sup>13</sup>Teise koha saanud Tallinna restoranis Tchaikovsky on eelroogade hinnad keskmiselt 16€, pearoogade hinnad keskmiselt 22€ (<http://www.telegraafhotel.com/restoran-tchaikovsky-menuu-restoran-tallinna-vanalinna>, vaadatud 12.05.2013). Kolmanda koha saanud Kaberneemes asuv OKO resto pakub eelroogasid keskmise hinnaga 9,5€ ja pearoogasid keskmise hinnaga 14€ (<http://www.okorestor.ee/?lang=et&selected=9>, vaadatud 12.05.2013). Põhjaka menüü muutub tooraine kättesaadavusest tulenevalt tihedamini kui teistes restoranides, ent hinnaklass jääb ikkagi suhteliselt samaks. Eelroogade keskmine hind on 5€, pearoogade keskmine hind on 11€ (<http://www.pohjaka.ee/toit>, vaadatud 12.05.2013).

kanu ega järgi üldse või siis ei hoia nii tugevasti kinni põhimõttest pakkuda ainult eestimaisest toorainest valmistatud roogasid. Seega võib öelda, et Põhjakat on väga keeruline restoranina kuhugi kategooriasse paigutada, sest praegusel hetkel jääb ta kas asukoha, toiduvalmistamise põhimõtete või sisekujunduse ja stiili poolest teistest esmapilgul sarnasena näivatest restoranidest-toidukohtadest erinema. Teisalt on Eesti restorani- ja toidukoha maastik ikkagi muutumas ning Põhjaka näeb ennast mõnes mõttes pioneerina selliste toidukohtade seas, kes peavad au sees kohalikku toorainet ning taaskasutuse põhimõtteid.

## **RESTORANIDE AJALUGU EESTIS**

Ajaloolises plaanis on peened söömaajad Eestis olnud mõisates elavate baltisakslaste ning rikaste linnakodanike pärusmaa (Hein 2011: 117, Põltsam 2002, Mänd 2004). 18.–19. sajandil mõisates peetud uhked peod, kus laudadelt ei puudunud erinevad hõrgutised andsid pererahvale võimaluse demonstreerida oma külalislahkust (Hein 2011: 117 – 120). Samal ajal olid kokad, kes pidudele peeneid roogasid valmistasid, enamasti Eesti päritolu ning kui baltisakslaste elulaadi üha süvenev luksus tingis 18. sajandi lõpul vajaduse üha oskuslikemate kokade järgi, avaldati 1781. aastal ka esimene eestikeelne kokaraamat (Viires 2001: 249–250). Mõisamaadele rajatud ning eelkõige madalamale sotsiaalsele klassile ehk talupoegadele mõeldud külakõrtside pidamisega tegelesid samuti eestlased, kelle jaoks kõrtsipidamine oli üks väheseid võimalusi oma sotsiaalse staatuse tõstmiseks (Hovi 2003: 18).

Eesti restoranide ajaloost saab rääkida eelkõige Tallinna näitel, kus Kalervo Hovi sõnul on läbi aegade olnud mitmeid erineva tasemega restorane, mis kuni I maailmasõja lõpuni kuulusid peamiselt baltisakslastele (Hovi 2003: 18–19). Esimese maailmasõja ajal läksid peaaegu kõik restoranid eestlaste kätte, vaid mõni üksik asutus kuulus vene või juudi soost omanikule, samuti muutus restoranikülastajate profiil – sakslased koondusid pigem kinnistesse klubidesse, restoranides hakkasid käima eestlased. Kahe maailmasõja vahelisel ajal kasvas tasapisi jõukus ja arenes ka restoranikultuur – ihutoidu kõrval pakuti

külastajatele ka vaimutoitu toonaste kuulsate lauljate kontsertidest iluduskuningannade valimiseni. (*ibid* 16, 195, 293–295) Suur pööre Eesti restoranikultuuris saabus pärast 1940. aastat, mil Eesti võeti Nõukogude Liidu koosseisu ja alustati siinse restoranimaastiku allutamist nõukogudelikele ettekirjutustele, natsionaliseerimis- ja standardiseerimisprotsess viidi lõpule pärast II maailmasõda. Ent kuna restoranide ruumidele ei olnud kerge uut kasutust leida, siis tegutsesid paljud neist edasi toitlustusasutustena. (*ibid* 297–298) Alates 1990. aastatest on Eesti toidu- ja seal hulgas ka restoranikultuur kiiresti moderniseerunud ning globaliseeruva maailma kontekstis üha enam ka mitmekesistunud (Võsu, Kannike 2011: 21). Teisest küljest on Eesti kaasaegsel restoranimaastikul üha enam täheldatav tendents pöörduda tagasi kodumaise tooraine, puhaste maitsete ning traditsiooniliste toiduvalmistamisviiside poole – mõned juhtivad kokandusmõtte arendajad on taolise lähenemise ristinud „uueks Eesti köögiks“ (Demjanov, Kodres 2011).

## UURIMISLUGU

Toidu- ja söömiskultuuri uurimisega on Eestis tegeletud suhteliselt vähe ja seda on tehtud eelkõige ajaloolises kontekstis. Etnoloogid on peamiselt keskendunud talurahva toidulaua kirjeldamisele (Moora 2007 [1980, 1991], Ränk 2000), ajaloolased on käsitlenud keskaegseid söömiskombeid linnakultuuris (Põltsam 2002, Mänd 2004) ning baltisaksa toidukultuuri (Plath 2009). Analüüsitud on ka teadmiste ja roogade kandumist baltisaksa köögist eestlaste kodukööki ning kultuuriliste muutuste kajastumist kokaraamatutes (Viires 2001). Põgusalt on tegeletud Nõukogude Eesti toidukultuuri uurimisega. Eesti Rahva Muuseumis oli 2006. aastal üleval näitus „Ise sõime, ise jõime... Toidukultuur Nõukogude Eestis“ („Ise sõime...“ vaadatud 12.05.2013) ja Reet Piirilt on ilmunud Nõukogude Eesti toidukultuuri käsitlev artikkel Eesti Rahva Muuseumi aastaraamatus (Piiri 2006).

Eesti toidukultuuri minevik ning tegelikult ka olevik, sh Eesti restoranid, leiavad aga käsitlemist mitmetes kokaraamatutes, mille puhul ei ole küll tegemist teaduslike

uurimustega ega ole võimalik rääkida analüüsist või kindlale alusele tuginevatest järeldustest Eesti (toidu)kultuuri kohta. Ometi leian, et toidukultuuri teema üldise vähese uurimise kontekstis võivad mõned kokaraamatud allikatena osutada teadmiste saamiseks asendamatuteks<sup>14</sup>. Üldiselt on uurijad Eesti restoranikultuuri pigem vaeslapse rolli jätnud. Suure erandina võib välja tuua Kalervo Hovi (2003) raamatu „Kuld Lõvi ja Kultase ajal“, mis keskendub küll ainult Tallinna restoranide ajaloole. Restorane etnoloogilisest perspektiivist käsitlevaid uurimusi on Eestis tehtud minimaalselt, näitena võib tuua Ester Vösu ja Anu Kannikese käsitluse tänastes kodurestoranides etendatavast restoranikogemusest (Vösu, Kannike 2011).

Kuna käesolev töö tegeleb restorani kui organisatsiooni sisemiste protsesside uurimisega, on oluline välja tuua, et Eestis on töökollektiivi kujunemise ning organisatsioonikultuuri temaga tegelenud Kirsti Jõesalu (2004), kes on kirjutanud ENSV ametiasutustes leidunud suhtlusvõrgustikest ehk mitteformaalsetest kollektiividest ja seal valitsenud suhetest eelkõige totalitaarses riigikorras valitsenud avaliku ja privaatse sfääri dihhotoomia perspektiivist lähtudes. Agnes Aljas kirjutas oma magistritöö Saku õlletehase näitel ning käsitles kontoritöötajate töömaailmas toimunud muudatusi ja muudatustega kohanemist 1990.–2000. aastatel (Aljas 2005). Bakalaureusetöös on igapäevast tööelu Nõukogude ajal uurinud kaugsõidu kalanduse meremeeste näitel Dagmar Ingi (Ingi 2006) ning tööelu meenutamise viise Tartu kammivabriku tööliste näitel Kairi Sibul (Sibul 2009).

Rahvusvahelisel tasandil on restoranid saanud kultuuriuurijate poolt palju suurema tähelepanu osaliseks. David Beriss ja David Sutton (2007) annavad enda poolt toimetatud restoraniantropoloogia valdkonda kuuluvaid artikleid ühendavas kogumikus „The Restaurants Book. Ethnographies of Where We Eat“ sissejuhatuses põhjaliku ülevaate teemavaldkondadest, mida restoranides ja restoranide abil uuritud on. Restoraniantropoloogia klassikuks peetakse William Foote Whyte'i 1948. aastal hoopiski

---

<sup>14</sup> vt nt „Virtina kokaraamat“, mis tutvustab mõisaköörides valmistatud ning kaudselt ka eestlastest teenijatele valmistatud toitusid (Ariko, von Knorring 2009) või hoopiski „Eesti à la Carte“ – kokaraamat, mis representeerib Eesti restoranides pakutavaid roogasid ja tutvustab Eesti kökkade nägemust Eesti köögist (Kaasik, Demjanov 2011)

töösotsioloogia vallas avaldatud käsitlust „Human Relations in the Restaurant Industry“ ning kuigi põhimõtteliselt on tegemist praktilise käsiraamatuga restoranide juhatajatele, pöörab Whyte selle kõrval tähelepanu ka restoranides aset leidvatele sotsiaalsetele interaktsioonidele ning restoranitöö sümbolsetele aspektidele. Teiseks valdkonna uurimissuunda mõjutanud autoriks on nimetatud Erving Goffmani, kes pani 1959. aastal avaldatud raamatuga „The Presentation of Self in Everyday Life“ aluse diskursusele, mille raames käsitletakse restoranides toimuvaid sotsiaalseid situatsioone etendustena (*performance*), kus kõigil osapooltel on kanda teatud roll ning kus restorani ruum jaguneb sarnaselt teatrile lavaks ja lavataguseks alaks (Goffman 1990). James Spradley ja Brenda Manni „The Cocktail Waitress“ (1975) ning Gerald Marsi ja Michael Nicod'i „The World of Waiters“ (1984) esindavad esimesi restoranidest kirjutatud etnograafiaid, restorane käsitleti neis raamatutes esimest korda lähtudes sellistest antropoloogilistest kontseptsioonidest nagu sugukond, vahetus või üleminekuriitus. (Beriss, Sutton 2007: 4–5)

Restoranide uurimine jaguneb antropoloogias laias laastus kaheks. Ühed käsitlused lähtuvad organisatsiooni- ja töösotsioloogiast, vaatlevad toitlustusettevõtete n-ö telgitaguseid ning tegelevad strukturalismi kalduva perspektiivi abil restoranide kui ettevõtete toimimise analüüsimisega. Sellesse koolkonda kuuluvad näiteks Alan Warde ning Lydia Martens (2000), kes asetavad oma uurimuse keskmesse restoranikülastaja ning uurivad restoranides valitsevaid suhteid ning sealset sümbolismi just külastaja-restorani dualsusest lähtuvalt. Gary Alan Fine (1996) keskendub raamatus „Kitchens: The Culture of Restaurant Work“ kokkadele ning kasutab restorani konteksti nii esitamaks ühe professionaalse kogukonna abil fenomenoloogilist lähenemist ajale kui uurimaks köögitöö protsesse *per se*, lisaks uurib Fine, kuidas restoraniköörides kogetakse selliseid kategooriaid nagu esteetika ja sensoorsus. Mary Elizabeth Gattat (2002) on rakendanud soouuurimuslikku lähenemist analüüsides strateegiaid, mida kasutavad just naissoost teenindajad selleks, et tulla tööl toime suurt emotsionaalset investeeringut nõudvate suhtlussituatsioonidega. (Beriss, Sutton 2007: 6–7)



Teine uurimissuund restoraniantropoloogias kasutab restoranides ja restoranidega toimuvat uurimaks laiemaid ühiskonnas toimuvaid sotsiokultuurilisi protsesse. Väga suures osas tegelevad siia koolkonda paigutuvad uurijad etniliste restoranide uurimisega. Restorani- ja toidukultuur pakuvad suurepäraseid võimalusi analüüsima näiteks migratsioonimustreid, kultuurilist järjepidevust ja kultuurilisi muutusi nagu on teinud Lawrence Lovell-Troy oma töös „The Social Basis of an Ethnic Enterprise: Greeks in the Pizza Business“. Üldise globaliseerumisprotsessi kontekstis keskendutakse restoranide uurides ka migrantide ja neid ümbritseva kultuuri suhetele ning sellest tulenevalt näiteks sellistele teemadele nagu identiteet, multikulturalism ja nostalgia. Heaks näiteks selles vallas on Laurier Turgeon ja Madeleine Pastinelli (2002) käsitlus etnilistest restoranidest Quebecis. Oluliseks teemaks on kultuurilise homogeniseerumise ehk mcdonaldiseerumise ja „aeglase toidu“ (*slow food*) liikumise ning neis peegelduvate väärtuste uurimine. (Beriss, Sutton 2007: 7–9)

Karla A. Erickson väidab, et restoranide uurimine on liigselt keskendunud äärmustele – uuritakse kas McDonald'si-laadseid kiirtoidurestorane või siis formaalseid kõrgema klassi restorane ega tegeleta üldse lihtsate, keskklassi kuuluvatele inimestele kättesaadavate ning lojaalset püsikliendibaasi omavate toidukohtade uurimisega (Erickson 2009: 9). Ma leian, et n-ö tavalisi restorane on käsitletud küll, pigem on keeruline leida uurimusi, mis läheneks restoranile komplekselt ning käsitleks terviklikult toitlustusasutuse erinevate töösektorite nagu näiteks köögi ja teeninduse, teeninduse ja küllastajate ning köögi ja küllastajate vahelisi seoseid ning terve restorani dünaamikat. Alan Warde ja Lydia Martens (2000: 5) nendivad oma restoraniküllastajatele keskenduvast teoses, et natukene on kirjutatud kokkadest ja väga palju tähelepanu on pööratud teenindajatele, eelkõige teenindajate perspektiivile teenindajate-küllastajate vahelisest suhtlusest, ent küllastajate kogemused ja nägemused restoranide kontekstis on jäänud uurimisfookusest väljapoole. G. A. Fine (1996) näiteks kirjutab eelkõige kokkadest, peatudes minimaalselt kokkade ja teenindajate või kokkade ja küllastajate vahelistel suhetel ja seostel. K. A. Erickson (2009) analüüsib restoranielu teenindajate vaatepunktist, ega puuduta omakorda köögi ja seal töötavate kokkade temaatikat.

## TÖÖ PAIGUTAMINE TEOREETILISSE KONTEKSTI

Käesolev magistritöö paigutub restoraniantropoloogia valdkonda, mis uurib restoranide kui organisatsioonide kultuuri. Mind huvitavad eelkõige sotsiaalsed suhted ning kultuurilised protsessid, mis leiavad aset restorani kui ettevõtte sees, ent mis siiski võimaldavad teha laiemaid järeldusi ja üldistusi nii inimeste poolt tööelus rakendatavate strateegiate kui kogukondlike suhete kujunemise, kasutamise ja iseloomu kohta.

Ühelt poolt lähenen magistritöös teemadele, millega restorane uurivad etnoloogid on alati tegelenud ning mille keskmes seisavad etnoloogiast tuttavad kontseptsioonid nagu etendus/esitus (*performance*), külalislahkus, emotsionaalne töö ja elustiil. Erving Goffmani (1990) jälgedes raamistab magistritööd arusaam restorani pidamisest kui (teatri)etendusest, mille raames restorani töötajad, eelkõige teenindajad, on kui näitlejad, kes siis kas etendavad etendust söögisaalis ehk laval või nad viibivad köögis või teistes, vaid töötajatele mõeldud ruumides ehk lava taga. Lava ja lavatagune moodustavad Goffmani järgi erinevate käitumisreeglitega ruumid ning seega mõjutavad tugevalt seda, mida ja kuidas ühes ning teises alas tehakse. Goffmani enesepresentatsiooni teooria puhul on siinkohal oluline ka muljet loova ning elamust müüva meeskonna koostöö. Goffman väidab, et situatsiooni defineerimine indiviidi poolt on paratamatult mõjutatud sellest, kuidas situatsiooni, antud juhul siis Põhjaka restoranis valitsevaid põhimõtteid ja töö tegemise viise nähakse grupi tasandil. Sellest tulenevalt peavad individuaalsed esitused grupisisese dissonantsi vältimiseks ja küllastajatele etendatava esituse tõepärasuse nimel sobituma tervikliku restoranietenduse kontseptsiooniga (Goffman 1990: 83–88). Analüüsides Põhjaka kollektiivi kui etenduse konstrueerijate dünaamikat ei saa tähelepanuta jätta ka Goffmani teooriaid sotsialiseerimisest, mille järgi uustulnukas peab olema võimeline sulanduma tema jaoks eelnevalt paika pandud rolli (*ibid* 79) ning Goffmani arusaama, et igal etendusel peab olema lavastaja (*ibid* 101). Karla A. Erickson (2007) tõmbab paralleeli teenindajate töö ja tantsuetenduse vahele, mina laiendaksin tantsuetenduse metafoori terve restorani kollektiivi omavahelisele suhtlusele. Kehade füüsiline paiknemine ja liikumine ruumis on töötajate üheks kommunikatsiooniviisiks,

lisaks markeerib oskus „restoranitantsu“ õigesti tantsida seda, kas inimene on kursis restorani kirjutamata reeglitega ning see näitab ka tema sotsialiseerituse taset.

Kogu restoranides etendatava sümbolse suhtluse ning selle põhjal loodava külastuskogemuse üheks keskseks elemendiks on restoranide töötajate emotsionaalne töö (*emotional work*). Arlie Russel Hochschildi (1983) arusaama järgi on teenindussektoris töötavate inimeste ülesandeks kasutada ja kujundada oma emotsioone selleks, et pakkuda külastajatele või klientidele meelepärast teeninduskogemust – teenindajad on kui näitlejad, kellele makstakse selle eest, et nad suruksid maha oma tõelised tunded, ei näitaks välja oma suhtumist ega meeleolu, vaid täidaksid neile ette kirjutatud rolli meeldiva teeninduse pakkujatena. Emotsionaalse töö keskne koht restoraniäris seab oma nõudmised sellele, millised inimesi sinna tööle tahetakse ning millised inimesed seda tööd teha tahavad (Gibbs, Ritchie 2000: 191). Käesoleva magistritöö kontekstis on emotsionaalse töö kontseptsioon oluline eelkõige kollektiivi omavahelise suhtluse ning töö poolt seatavate emotsionaalsete väljakutsetega toime tulemise kontekstis. Hochschild teeb vahet emotsioonide pealiskaudsel ja sügaval väljendamisel ehk näitlemisel ning kirjeldab, kuidas sotsiaalselt õigeks peetud emotsionaalsete reaktsioonide esile kutsumist praktiseeritakse ka igapäevaelus, mitte ainult teenindajate poolt teenindussituatsioonides (Hochschild 1983 35–43). Restoranis, kus pidev naljatlemine ja irooniline aasimine on igapäevase töökeskkonna osa ning kus töökaaslaste heaolu peetakse peaaegu sama oluliseks kui külastajate oma, tuleb oma emotsioone valitseda ning hoolivust üles näidata ka neil töötajatel, kes klientidega otseselt kokku ei puutu. Põhjaka kollektiivi töösse suhtumise analüüsimisel on asjakohane rakendada Hochschildi arusaama, mille järgi töötajad kasutavad töö emotsionaalse intensiivsusega hakkama saamiseks ja läbi põlemise vältimiseks kahte peamist strateegiat. Esimeseks strateegiaks on tööülesannete poolt esitatud nõudmistele vastava „mina“ ja individuaalse identiteedi samastamine. Teiseks võimalikuks variandiks on enese emotsionaalne distantseerimine sooritatavatest tööülesannetest. Sealjuures on tööalane läbipõlemine korrelatsioonis kontrolliga, mis töötajal on oma töökoha ja –ülesannete üle (Hochschild 1983: 187–189).

Teiselt poolt käsitleb käesolev magistr töö restorani kui ettevõtte organisatsioonikultuuri. Töös on tähelepanu all jõud, mis kujundavad ühe kollektiivi tegutsemist ning Põhjaka kontekstis töö ja vaba aja piire hägustava organisatsioonikultuuri välja kujunemist. Samuti huvitab mind, millistel tingimustel ja kuidas saab ühes kohas töötavatest inimestest professionaalne kogukond, kus inimeste vahelised sotsiaalsed suhted ei piirdu ainult töökeskkonna n-ö formaalsete suhetega, vaid lähenevad iseloomult sõprussuhetele või lausa perekondlikule läbikäimisele. Etnoloogia ja sotsioloogia kõrval on restoraniäri kollektiivi ning töökoha kultuuri temaatikaga väga palju tegeletud tehnilisest perspektiivist lähtuvalt – restoranide juhatajatele mõeldud käsiraamatud ja õpikud annavad restoranielust eemilise ja praktilise, ent samas siiski teatud väärtusi ja tõekspidamisi peegeldava pildi.

Põhjaka restorani töötajate kokkusulanduva töö ja vaba aja ning avaliku ja privaatse aspekti teoreetilisel raamistamisel on kasulik lähtuda fenomenoloogilisest eluilmast (*Lebenswelt*) mõistest, mille puhul on Alfred Schutzi järgi tegemist inimest iga päev ümbritseva intersubjektiivse, teistega jagatud ning „õigeks“ peetud maailmaga, mille toimimine allub inimese jaoks tavateadmise loogikale ning kogemuste baasil välja kujunenud eelduste täituvusele ehk iseenesestmõistetavusele ja kus, eelkõige töösfääris, püüeldakse rutiini poole (Schutz, Luckmann 1973: 3–15; Schutz 2011: 174). Schutzi on samas kritiseeritud individuaalse perspektiivi ületähtsustamises ning kogukondade kui süsteemide toimimise viiside tähelepanuta jätmises (Overgaard, Zahavi 2009: 111).

Töökohad ei ole kunagi kõigest paigad, kus tehakse tööd, need on kohad, kus inimesed jagavad teatud väärtustest, suhtumistest, normidest ja aktsepteeritud protseduuridest koosnevat kultuuri või lausa mitmeid subkultuure. Indiviidi poolt tunnetatav organisatsioonikultuur põhineb kahel muutujal – amet, mida inimene peab ja töökoht, kus ta seda ametit peab (Varti 2008: 215). Käesolevas töös vaatlen muuhulgas seda, milline on Põhjaka hierarhiline struktuur ja kuidas see mõjutab restorani toimimise efektiivsust ning töötajate tööelu kogemise viise. Gary Alan Fine tegeleb töötajate kogemusele ning restoraniköögi reaalsusele tuginedes küsimusega, kuidas inimestevaheline suhtlus lähtub neid ümbritseva organisatsiooni struktuurist ning vastupidi, kuidas ühes kohas

valitsevatest suhtlemisviisidest kujuneb kindel muster, mis aitab kaasa organisatsiooni sotsiaalse struktuuri loomisele (Fine 1996: 3). Taolise läbirääkimistel põhineva korra teooria aluseks on arusaamad, et igasugune sotsiaalne kord põhineb suhtlusel, mis on omakorda alati mõjutatud võimustruktuuridest ning pole kunagi juhuslik, ent on samas alati ajaliselt määratletud, kusjuures suhtlusmustrid ja organisatsiooni struktuur on omavahel kausaalselt seotud (*ibid* 3–4).

Organisatsioonikultuuri perspektiivis on huvitav, kuidas Põhjaka restorani töötajate eluilmas on piirid töö ja vaba aja vahel üsnagi ambivalentsed. Põhjaka kollektiivi sellise aspekti uurimiseks kasutan töös elustiiliettevõtluse kontseptsiooni, mille järgi elustiiliettevõtjad ühendavad ärilised kaalutlused isiklike vajadustega ning elustiiliga, kusjuures äriiline aspekt jäetakse sageli tagaplaanile (Morrison 2006: 195). Põhjaka, kus omanikke on ainult kolm ning ülejäänud kollektiivi liikmed on palgatöötajad, saab elustiiliettevõtluse konteksti kasutada ka analüüsima tavatöötajate töömotivatsiooni ning kollektiivi sidusust. Põhjaka kollektiivi kogukondlik aspekt annab võimaluse kõrvutada restorani ka pere-ettevõtlusega, mis seob endas inimeste era- ja tööelu sfäärid ning rõhutab väärtuspõhisust ja emotsionaalset seotust (*ibid* 200).

Käesolevas magistritöös väidan, et Põhjaka töötajate puhul ei saa rääkida lihtsalt ühist töökohta jagavatest töökaaslastest moodustatud kollektiivist, vaid sealsete töötajate vahel valitsevad pigem kogukondlikud suhted. Paul S. Adler, Seok-Woo Kwon ja Charles Heckscher (2008: 360) on analüüsinud professionaalide ehk arstide, juristide ja teiste sarnaste valdkondade esindajatest tekkinud professionaalseid, kollaboratiivseid kogukondi ning toonud välja printsiibid, mille põhjal need ametivendlusel ja kollegiaalsusel põhinevad ühendused koos püsivad. Professionaalse kogukonna (teisisõnu kogukondliku kollektiivi) mõiste, mida töös kasutan, põhineb nimetatud autorite arvates kolmel omavahel kontrastis oleval printsiibil: a) hierarhia printsiip, mis tugineb autoriteedil; b) turuprintsiip, mis tugineb hindade konkurentsil ja c) kogukonna printsiip, mis tugineb usaldusel. (Adler *et al* 2008: 360) Need printsiibid mängivad rolli kõikides kollektiivides, ent tulenevalt ametite ja tööülesannete eripärast on igauks neist igas kollektiivis esindatud erineva tugevusega. G. A. Fine tõdeb läbirääkimistel põhineva

korra teooriast lähtudes seda, et kollektiivse kultuuri tajumine on alati seotud ka töökohal valitseva ning sealset sotsiaalset keskkonda kujundava võimustruktuuriga. Professionaalsesse kogukonda kuulumist tajutakse alati töösuhete hierarhilises ja majanduslikus kontekstis. Samal ajal on restoranide kollektiivid tavaliselt võrdlemisi väikesed, seal töötavad inimesed üksteise eludega hästi kursis ning jagatud lugude ning koos läbi elatud kogemuste kaudu omavahel seotud. (Fine 1996: 112). Organisatsioonikultuuri-uurijad Peter Sandiford ja Diane Seymour näitavad, kuidas professionaalse kogukonna kui ühise ameti või ühise töökoha kaudu ühendatud seltskonna markeritena võib välja tuua esiteks asjaolu, et sellise professionaalse kogukonna liikmed on mingil määral ülejäänud ühiskonnast eraldiseisvad, terve nende elu keerleb ümber nende töökoha. Teiseks viitavad nad tendentsile olla oma töökohaga emotsionaalselt seotud sel määral, et indiviidid internaliseerivad enda tööalase rolli ja sellega seotud väärtused ning kannavad need üle ka oma töövälisesse ellu. Sandiford ja Seymour rõhutavad kaasatuse ja gruppi kuulumise tunnete olulisust professionaalse kogukonna välja kujunemisel. Tuuakse välja ka see, et professionaalse kogukonna liikmed näevad oma ametit sageli erinevana sellest, millisena see paistab kogukonnast väljaspool seisjaile. (Sandiford, Seymour 2007: 211 – 212) Kindlasti aga ei tohiks professionaalseid kogukondi analüüsides käsitleda neid kooslustena, kus valitseb pidev teineteisemõistmine ja harmoonia, sest nagu igast kogukonnast, leiab ka professionaalsetest kogukondadest vastastikust mittemõistmist, pingeid ja rivaliteeti (*ibid* 217).

Magistritöö ülesehitus peegeldab uurimisküsimustest tingitud loogilist struktuuri. Esimeses peatükis kirjeldan lähemalt kasutatud uurimismeetodeid ning neist tulenevaid väljakutseid uurija identiteedile, uurija-uuritavate vahelise distantssi loomisele ja väljal kogetust tuleneva teadmise representatsioonile. Teine peatükk keskendub Põhjaka ajalis-ruumilisele mõõtmele. Leian, et ilma ülevaataja ajaliste ja ruumiliste tegurite mõjust restorani töö ja seal valitsevate inimsuhete toimimisele, on keeruline mõista, miks ja kuidas on välja kujunenud erinevad Põhjaka rakendatavad praktikad ja valitsevad suhtumised. Kolmandas peatükis vaatlen Põhjaka töö iseloomu ning keskendudes sealse töö ja vaba aja vahelise piiri hägususele uurin, kuidas töötajad oma tööd tajuvad ning

milliseid võtteid rakendatakse töö poolt esitatud väljakutsetega hakkama saamiseks. Viimases, neljandas peatükis võtan lähema vaatluse alla Põhjaka kollektiivi kogukondliku iseloomu. Uurin, millistel alustel sealne kogukond on tekkinud, mis mõjutab kollektiivse kogukonna dünaamikat ja millised strateegiad aitavad kogukonnatunnet taasluua.

# **1. METODOLOOGIA**

## **1.2.KASUTATUD MEETODID JA ALLIKAD**

Käesolev magistritöö põhineb Põhjaka mõisa restoranis läbi viidud pikaajalistel välitöödel. 2011. aasta talvel restoranis filmides sai mulle selgeks, et kui soovin mõista Põhjaval valitsevat dünaamikat ning saada aru restoranitöö argipäevast ja selle tagamaadest, pean välitöödel peamise meetodina rakendama osalusvaatlust. Välitööde ja osaleva vaatluse mõisteid on etnoloogilistele meetoditele pühendatud kirjanduses mõnikord kasutatud sünonüümidenä (vt nt Wolcott 2001, Emerson *et al* 2002). Uurimismeetodi eesmärgiks on äga igal juhul uurija sulandumine uuritavasse kohta, kogukonda või sotsiaalsesse situatsiooni selleks, et kogeda ning mõista seal toimivaid sotsiaalseid suhteid, protsesse ja praktikaid ning hiljem uuritu erinevaid aspekte laiemale publikule representeerida (Wolcott 2001: 66, Emerson *et al* 2002: 352). Mina käsitlen siinkohal välitööd katuseterminina, mille üheks oluliseks osaks on osaleva vaatluse praktiseerimine, ent mille raames tegin ka intervjuusid, kirjutasin välitöömärgmeid, pildistasin ja tegelikult ka viibisin väljalt eemal.

Välitööperioodi alguseks võib pidada 2012. aasta hiliskevadet, mil asusin Põhjaka teenindajana tööle. Esialgne eesmärk oli veeta Põhjaval ainult suvi ning sellest tulenevalt kujunesid 2012. aasta kolm suvekuud uurimistöö tegemise mõttes eriti intensiivseks. Hetkel jätkan Põhjaval osalise koormusega töötamist, seega on keeruline määratleda välitööde lõpuaega. Kindlasti ei lülitu ma praegu, 2013. aasta kevadel Põhjaval viibides nii aktiivselt etnoloogi rolli kui ma seda tegin 2012. aasta suvel. Sellest tingitult olen magistritöös välitöödest rääkides kasutanud minevikuvormi. Teisalt jällegi on Põhjaka mu uurimisväljaks ka praegusel hetkel ning seega tingib magistritöö kirjutamise ajal seal viibimine mind juba kirja pandud teksti alatasa parasjagu käesolevas ajahetkes kontekstualiseerima. Sotsiaalsete suhete ja inimeste motivatsioonide muutumine on loomulik ja seda peab töös ka arvestama. Teisalt jällegi panevad pidevalt muutuvad olukorrad eneses kahtlema, küllap saab mõjutatud ka analüüsi tegemise viis. Seega on nii füüsilise kui ajalise distantse puudumine välitööde tegemise koha ning sündmuse ja uurimistöö kirjutamise vahel problemaatiline.



Harry F. Wolcott on välja toonud, et uurija välitööde pikkus võiks kattuda uuritava tegevuse pikkusega (Wolcott 2001: 77). Kui võtta minu poolt uuritavaks tegevuseks „restorani tegemine“, siis oleks õige veeta Põhjaka terve aasta, sest taolises teeäärses restoranis erinevad suvised ja talvised tööpäevad üksteisest suurel määral ning seega ei pruugi ainult suvel saadud kogemused ja kogutud andmed anda adekvaatset ülevaadet Põhjaka elust. Pikaajaliste välitööd tagavad ka selle, et ei uurija ega uuritavad suuda väga pikka aega säilitada mingit hoiakut, varem või hiljem igapäevaelu normaliseerub (Wolcott 2001: 83). See ongi ju etnograafilisi välitöid tegeva uurija eesmärk – näha ja elada läbi seda, mis on „normaalne“, tavaline ja rutiinne. Heaks näiteks lühikestest visiitides ning väljaspool siseringi seisja staatuse mõjust võimele interpreteerida kogetud situatsioone ning kogutud materjali on tegelikult nii mu enda film „Mis teeb Põhjast Põhjaka“, ent eelkõige aga filmimise perioodi jooksul välitööpäevikusse kirjutatud märkmed ja muljed. Esimese kontakti ning esmaste emotsioonide kajastajatena ning versta-postidena Põhjaka sisemaailma tundma õppimise protsessis on toona kogutud materjal hindamatu, ent vaadates sel ajal tehtud märkmeid ja analüüsi algeid oma praeguse teadmiste ja kogemuste taustalt, torkavad eelkõige silma naiivsus ja teadmatuses tulenev pealiskaudsus.

Tööelu uurivate etnoloogie ja antropoloogide hulgas on uurimisobjektiks olevas asutuses või organisatsioonis uuritavatega koos töötamine üsnagi tavapärane praktika (Smith 2002). On uurijaid, kes pooldavad uurija võimalikult reserveeritud lähenemist väljal ning rõhuvad osaleva vaatluse puhul pigem vaatleja rollile (Fine *et al* 2011: 612). Mind aga on inspireerinud sensoorse etnograafia eestkõneleja Sarah Pinki lähenemine, kes näeb etnograafiat refleksiivse ja eksperimentaalse protsessina ja mille puhul on olulised teadmiste kogumise sotsiaalsed, osalevad ning kehalised aspektid (Pink 2009: 8, 34). Selleks, et mõista paremini, mida uuritavad kogevad ja sellest mõjutatult ka tunnevad, arvavad või teavad, on uurijal tarvis leida tee sarnase kehalise kogemuse juurde (Pink 2009: 65, Okely 1992: 17). Loomulikult ei saa uurija kogemus kunagi olla identne kogemusega, mille saab kas või ühiselt jagatud situatsioonist teine inimene, samuti võivad kogemuse tõlgendused olla sotsiaalses situatsioonis osalejate erineva tausta tõttu

erinevad (Murphy 2002: 345). Lisaks võib välitööde tegemise aja ning etnograafia kirjutamise aja vahele jääv või siis sealt hoopiski puuduv distants seda, milliseid tähendusi uurija oma kogemustele omistab.

Kuigi olin varem lühikest aega ühes toidukohas teenindajana töötanud, andis just Põhjaval ettekandjana töötamine andnud mulle võimaluse tajuda ja mõista Põhjaval töötajate elulaadi viisil, mis tavapärase, pigem vaatlusel ja intervjuudel-jutuajamistel põhineva uurimisprotsessi puhul oleks olnud võimatu. Restoranielu kehalise ja kõikide meeltega tajutava reaalsuse heaks näiteks on mu sissekanded välitööpäevikusse:

*Siis ei tulnud und, sest jalad valutasi. Nii palju. Ja hommikul ärkasin kell 7 selle peale, et Joel tegi maailma kõige kõvemini müriseva miksriga kõrvalruumis koogitaigent ja laulis kõva häälega. Sensoorne etnograafia missugune, ma ütlen. (välitööpäevik, 11.05.12).*

Teine sissekanne, mis iseloomustab suviseid töösituatsioone, tundub tagantjärele pigem naljakas:

*Toas oli ka pidev jooksmine. Kõik asjad said otsa, mõnus Leningradi blokaad. Kella 19ks olid kõik koogid otsas, leiba kaasa ei saanud müüa ja Indrek ei leidnud mitte ühtegi koogitaldrikut. Umbes samal ajal selgus, et meil ei ole enam mitte ühtegi teelusikat. Pesus ka mitte. Mitte kusagil. Teeklaasidest ei hakka üldse rääkimagi. Morss sai otsa. Kali oli lõpukorral. Kohvimasin läks katki, nii et teevett tuli keeta potiga induktsoonipliidil. Hüsteeriliselt naljakas on see restoranielu ikka mõnikord. Õhtuks oli veresuhkur nii madalal, et sõime kausist vahukoort vaarikamoosiga. Ja nüüd ma olen nii väsinud, et tahaks jala pealt maha surra. (välitööpäevik, 12.08.2012)*

Sellised sissekanded äratavad mälestusi, tuletades meelde valitsenud olukorra pingelisuse ning isiklikud püüded keerulises situatsioonis tööga rahuldavalt või siis pigem hästi hakkama saada (vrdl Coleman 2010: 216). N-ö kõrvalvaatlejana oleks mulle tõenäoliselt kaduma läinud see, kuidas restoranitöö kiired hetked töötajat ennast ning kollektiivi omavahelisi suhteid mõjutavad.

Osalusvaatluse kõrval on käesoleva magistr töö kirjutamise jaoks vajaliku materjali kogumise meetodiks poolavatud küsimustikuga intervjuud. Olen intervjuueerinud kõiki 2012/2013 aasta talveperioodil Põhjaval töötanud kokkasid, sh ka restorani kolme

omanikku, teenindajaid ja nõudepesijaid, lisaks tegin intervjuu ühe teenindajaga, kes lahkus Põhjalt 2012. aasta suve alguses. 13 intervjueritud töötaja lühiprofiilid on esitatud Lisas 1 (Intervjueritud Põhjaka töötajate põhiandmed). Kõik töös kasutatud nimed on töötajate privaatsuse kaitsmiseks muudetud, välja arvatud restorani kolme omaniku Joeli, Märdi ja Oti nimed. Sellise otsuse põhjuseks on omanike juba välja kujunenud roll avaliku elu tegelastena nii tele-, trüki- kui sotsiaalmeedias. Põhjaka töötajate arv vaheldub vastavalt aastaegade vahetumisele ning suviti on tööjõudu rohkem ning lisaks leiavad Põhjalt rakendust veel põllul, hoovis ja metsas töötavad abitöölised. Konkreetseid etnograafilised intervjuud otsustasin läbi vaid nende töötajatega, kes on Põhjalt tööl aastaringselt ning kes täidavad oma tööülesandeid eelkõige mõisahoones, saalis või köögis. Üks Põhjalt töötamise eripärasid on see, et tööülesanded viivad ka kõik siseruumides tegutsejad õue ning restorani ruumi loob ka kõik see, mis hoone seintest väljaspool asub ja kuigi inimesed, kes täidavad Põhjaka struktuuris olulisi ülesandeid nagu näiteks põllu eest hoolitsemine, erinevad ehitus-, parandus- ja transporditööd, on osa Põhjaka argipäevast ja kollektiivist, otsustasin uurijana teha valikuid selleks, et ma oleks võimeline niigi kompleksset materjali haldama. Seega tunnistan, et kogutud materjal on selektiivne (vrld Kohn 2010: 186) ning ka suviste töötajate ja maal asuva restorani sujuva toimimise heaks panustava abitööjõu perspektiivi eesmärgipärasem hõlmamine oleks kindlasti muutnud magistritöö mitmetahulisemaks.

Intervjuud on abiks osalusvaatluse ja igapäevaste vestluste käigus saadud informatsiooni tõlgendamisel, samamoodi nagu Põhjaka argireaalsuses kogetu annab omalt poolt võimaluse intervjuudesse panustada kui ka võimaluse kontrollida intervjuudes kuuldut (vrld Toomistu 2011: 9). Sarah Pink on mõtisklenud teemal, et ehk me ei peaks tegema nii tugevat vahet intervjuu ja lihtsalt vestluse kui osaleva vaatluse ühe aspekti vahel (Pink 2009: 83). Samas toob Wolcott välja vajaduse leida võimalusi, kuidas teha vahet faktidel ja uurija isiklikust kogemusest tuletatud järeldustel (Wolcott 2001: 83). Minu jaoks on intervjuud üheks võimalikuks viisiks, kuidas saada aru, mis on minu isiklikul kogemusel põhinev individuaalne arvamus ning milliseid minu arvamusi ja järeldusi jagavad ka teised Põhjaka töötajad. Kuigi puudutan oma intervjuudes teemasid, millel olen Põhjaka

töötajatega sügavuti arutlenud, on teatud arvamuste puhul oluline talletada need salvestatud informatsioonina. Seda enam, et selliste üks ühele või grupis peetud „mitteametlike“ vestluste puhul tuleb alati mängu eetika küsimus – kui palju ma võin ja tahan mulle eraviisilistes vestlustes usaldatut kasutada oma uurimistöös.

James P. Spradley on väitnud, et esialgu tuleks etnograafilist materjali koguda jälgides ja kuulates selleks, et saada aru, milliseid küsimusi intervjuude käigus üldse küsima peaks (Spradley 1970: 69, viidatud Schwartzman 1993: 56 järgi). 13 intervjuust kolm viisin läbi oktoobris 2012, üheksa jaanuaris ja veebruaris 2013 – jätsin intervjuueerimise meelega välitööperioodi hilisemasse aega selleks, et teemad, mida ametlikus intervjuusituatsioonis käsitleda, oleksid eelnevate igapäevavestluste ja -olukordade käigus leidnud kinnitust kui need, mis on just käesoleva magistritöö jaoks vajalikud. Erandina tegin ühe intervjuu suhteliselt välitööde alguses, 2012. aasta juunis. Esiteks selle pärast, et teenindaja Mia, kes oli Põhjakal töötanud restorani esimesest suvest saadik, lahkus Põhjakalt ja Eestist ülejäämisel päeval, teiseks sellepärast, et saada teada, milline võiks olla Põhjaka töötajate reaktsioon mu uurimisfookusele ja kas mind huvitavad teemad tekitavad neis üldse mingit vastukaja.

Kuigi ma valisin Põhjaka oma uurimistöö tegemise kohaks suuresti isiklikust huvist lähtudes ja esmasel kokkupuutel tajutud potentsiaali põhjal (vrđl Šikić-Mićanović 2010: 48), on samas selge, et konkreetsed uurimisteemad kasvasid välja just välitööde tegemisest. Mul ei olnud väljale minnes selgeid uurimisküsimusi ega mingit plaani konkreetsed uurimisteemad ja täpsed küsimused joonistusi välja aja jooksul, igapäevaelu kogemustest ning argivestlustest tulenevalt (vrđl van Maanen 1979: 539). Sellise etnoloogias üsnagi tavapärase põhistatud teooria meetodist (vt Charmaz, Mitchell 2002) inspireeritud lähenemise käigus toimus materjali kogumine ja järelduste tegemine toimus üheaegselt. Põhjaka restorani puhul on palju teemasid, mida saaks uurida, nt. restoranietenduse lavastamise viisid või soopõhine lähenemine restoranitööle. Minu jaoks tundusid välitööde algusperioodil just kogukondlikkuse ja elustiiliga seotud praktikad kõige silmatorkavamad. Antud teemade esialgne uurimine tekitas lisaküsimusi ning lõi esialgsed seosed, millest omakorda kasvas välja magistritöö uurimisfookus.

Põhjaka elu kogemine sealse töötajana ning isiklike kogemuste kontekstualiseerimine Põhjaka organisatsioonikultuuris on käesoleva töö puhul olulisteks materjali kogumise ning järeldesteni jõudmise viisiks. Erinevad autorid on välja toonud, et etnograafia puhul ongi tegemist uurija isikust tuleneva ning tema individuaalsel kogemusel põhineva protsessiga (vt nt Kondo 1990: 8, 24; Marcus, Fischer 1986: 21), mis on alati osaline ja seotud konkreetsete situatsioonidega. Etnoloogilise teadmiseni jõudmine on muidugi ka sotsiaalne protsess, kus uurija kogemus ning nägemus on pidevas dialoogis teda ümbritsevate inimeste kogemuste ja nägemustega (Castañeda 2006: 90). Seega on ka antud töös tehtud järeldused sündinud pideva mitmetasandilise kommunikatsiooniprotsessi tulemusena – on see kommunikatsioon siis olnud verbaalne või füüsiline, toimunud töö ajal või töövälisel ajal, olen ma olnud töökaaslase, sõbra või uurija rollis. Seega on paratamatu uurimistöö tulemuste sõltumine uurija isikust. See avaldub minu mõjus inimestele, kelle seas ma välitõid tegin; järeldustele milleni ma töö käigus jõudsin ning representatsiooniviisile, mida töös kasutan.

Kuigi ma ei keskendu töös nii palju isiklikele mälestustele, olen siiski mõjutatud autoetnograafilise lähenemise pooldajatest. Usun, et kuna pikaajaliste välitööde tegemine nõuab uurijalt nii füüsilist, intellektuaalset kui emotsionaalset sulandumist keskkonda (Okely 1992: 8) ja kuna etnoloogiline teadmine on uurija ja tema uurimistöös osalejate koostöö tulemus, on uurija „mina“ töösse sisse kirjutamine sama oluline kui uurimistöös osalejate häälte kuuldavaks tegemine (Rapport 2010: 79, Holt 2003). Olen töösse lisanud isiklike kogemusi peegeldava mõõtme, eristades seda samal ajal Põhjaka töötajate arvamusest. Leian, et see aitab kaasa uurija eneserefleksiivsusele tuletades meelde, et töös kirjutatud on mõjutatud minu kogemustest ja nägemustest. Lisaks aitab selline lähenemine mõista, kuidas ma olen ühe või teise järelduseni jõudnud. Kõige selle juures olen muidugi ka teadlik autoetnograafilise perspektiiviga kaasnevatest ohtudest nagu etnoloogilise uurimuse sisu ja uurimuses osalejate jäämine uurija eneserefleksiooni ja eneseavastamise varju (Šikić-Mićanović 2010: 57) või autori kaldumine nartsissismi ja eneseõigustusse (Parry, Boyle 2011: 695). Püüan käesolevas töös neid komistuskive vältida ning kasutada isiklikku kogemust eelkõige Põhjaka töötajate arvamuste ja

kogemuste peegeldajana ning refleksiivse taustana valgustamaks järelduste kujunemise protsessi.

## 1.2 VÄLITÖÖDE VÄLJAKUTSED

Julgen väita, et minu läbisaamine Põhjaka töötajatega on hea. Muidugi on välja kujunenud inimesed, kellega suhtlen rohkem ja keda võin nimetada sõpradeks. Tuleneb see siis sarnasest taustast ja kattuvatest huvidest nagu näiteks kokk Emma või jagatud tööülesannetest nagu näiteks teenindajad Tiit ja Robert. Samas on inimesi, kellega ma suhtlen vähem, sest töö ajal puutume me vähem kokku, meil on erinevad huvid ja erinev maailmapilt ja ühist vaba aja veetmist ei tule väga palju ette, nagu näiteks kokkade Joeli või Olavi. Ent nagu Põhjaka töötajad armastavad öelda – vaatamata ajutistele erimeelsustele, saavad kõik kõigiga läbi. Ent tee praeguse olukorrani, kus nurgad on maha joostud, mina olen õppinud Põhjaka inimestega koos töötama ja ka nemad oskavad minu iseloomu ning suhtumistega arvestada, ei ole tõenäoliselt kummagi osapoole jaoks olnud kerge. Põhjakele kui uurimisväljale juurdepääsu saamine ei olnud minu jaoks probleemiks, kuigi ettevõtteid uurivate etnoloogide jaoks on uurimisloani jõudmine sageli keeruline ning kindlasti on see ärisaladuste või maine perspektiivist ka mõistetav (Smith 2002: 226). Välitööde protsess iseenesest, eriti selle algus ei möödunud aga kindlasti mitte valutult. Siinkohal kirjutangi lähemalt kolmest peamisest väljakutsest, millega etnoloogina Põhjakele töötades kokku puutusin: sotsialiseerimisest, erinevate rollide segunemisest ja distantse poole püüdluse probleemist.

Paul Stoller tõmbab oma raamatus „Sensous Scholarship“ paralleeli nõidatarkade õpilaste ja väljale saabuvate antropoloogide vahele (Stoller 1997). Tema väitel peaks uurijad õppima maailma tunnetama ja oma teadmisi edastama sarnaselt nõidatarkade õpilastele. Mina tõmbaks omast kogemusest paralleeli Põhjakele tööle sattunud algaja ettekandja ja antropoloogi vahele. Täpselt nagu uurija on igasuguses välitöösituatsioonis mingil määral õpilase rollis, kes üritab mõista ja jäljendada seda, mida uuritava kogukonna liikmed teevad, üritab ka algaja ettekandja vanemate olijate käest küsides ning nende tegevust

jälgides ja jäljendades endale valitud rolli selgeks saada ning kollektiivi sulanduda. Põhjaval kattuavad uurija ja ettekandja rollid ka selles mõttes, et kui uurijana on minu eesmärgiks mõista Põhjaval kollektiivi ja restorani toimimise dünaamikat, töö tegemise põhimõtteid ja sotsiaalsete suhete aluseid ja välja kujunemise viise, siis täpselt nende samade asjade mõistmine on oluline ka siin töötamisel. Suve jooksul kuulsin palju lauseid stiilis „Heade inimeste leidmine ei ole keeruline, õigete inimeste leidmine on“ või „Suhtumine peab õige olema“ või „Teha tuleb nii, et oleks normaalne ja et oleks mõnus“. Mida tähendavad „õige“ või „normaalne“ Põhjaval kontekstis? Sellise varjatud teadmise tundma õppimine oli minu kui etnoloogi kui ka minu kui algaja teenindaja eesmärgiks. Põhjaval kipub olema nii, et kui inimene siin ei taba ära „õiget“ suhtumist ega taju kirjutama reegleid või ei oska tähelepanu pöörata vanade olijate jaoks olulistele detailidele, siis on tal raske saavutada vanade olijate heakskiitu ning kollektiivi sisse sulanduda.

Väljale minevaid uurijaid on võrreldud lastega, kes õpivad keelt ja kultuurikoode, ent pigem on uurijate näol tegemist täiskasvanud inimestega, kes saavad välitõid tegema oma isikliku tausta, kogemuste ja maailmavaatega, mida kõike nad inimestega suheldes ja olukordi interpreteerides rakendavad (Larsen 2010: 63). Nii on minu isiklikud arusaamad näiteks sellest, kuidas töötajaid võiks välja õpetada, kuidas võiks praktikantidesse suhtuda ja kust jookseb nalja ning kiusamise piir, nii mõnigi kord erinevad sellest, kuidas antud teemadesse Põhjaval suhtutakse. Ma ei leia, et inimesele surnud hiire taskusse panek oleks naljakas või eeldus, et inimesed tabavad kõike õhust, just parim pedagoogiline lähenemine. Ent Põhjaval tööelus oma kohta otsides ja teenindaja rolli nüansse tundma õppides leidsin end sageli olukorrast, kus pidin oma identiteedi, tõekspidamised ja arusaamad alla suruma ning vooluga kaasa minnes vaatama, kuidas sotsiaalsed protsessid minu ümber ja minu suhtes kujunevad. Hoopis teistsuguste töökultuuridega harjunud väljakujunenud isiksusena oli see minu jaoks keeruline ning paratamatult mõjutas seda, kuidas ma situatsioone hindasin ning inimeste käitumist tõlgendasin. Etnoloogina pean muidugi suutma tajuda isiklike väärtushinnangute mõju Põhjaval elu kohta käivate järelduste tegemisele.

Segadus selle üle, kuidas erinevates olukordades käituda, taandub suuresti minu poolt Põhjaval võetud erinevate rollide mõningasele vastuolule. Quetzil E. Castañeda on väga elavalt kirjeldanud, kuidas välitöid tegevad uurijad seavad sageli iseend ja oma tegevust kahtluse alla, kuidas lisaks küsimustele „Kas ma teen asju õigesti?“ või „Kas ma kogun õigeid andmeid?“, tekitab väljal viibimine alati segadust – millisel hetkel uurija teeb välitöid ja millisel hetkel ta neid ei tee, seda eriti juhul kui kasutatakse meetodeid, mis ei erine silmnähtavalt igapäevastest tegevustest nagu näiteks vaatlus või jutuajamised (Castañeda 2006: 79). Sarah Pink on kirjutanud sellest, et tegelikult ei ole ju uurijal mitte kunagi võimalik olla kusagil sotsiaalses situatsioonis nii, et ta ei mõjuta enese ümber toimuvat (Pink 2009: 30–34). Olles Põhjaval korraga nii välitöid tegev etnoloog kui seal töötav ettekandja, juhtus sageli, et piirid kahe erineva rolli vahel hägustusid. Isegi kui uurija on ainult vaatleja rollis, ei saa ta ennast teha nähtamatuks ega lõigata end välja konkreetsele situatsioonile eelnenud ega järgnevat sotsiaalsete suhete võrgustikust. Seega paratamatult, kõik, kes on kohal, kujundavad seda, mis ühes kohas ühel ajahetkel toimub. Minul tuli välitööde perioodil väga mitmel korral ette hetki, mil situatsioon nõudis arvamuse avaldamist või kellegi juhtimist, asjade käigu suunamist, mis tekitas küsimuse, kas kusagil jookseb piir, millest edasi ma ei tohiks enam otseselt mõjutada Põhjaval toimuvat? Kui palju on mul uurijana õigus anda soovitusi, kuidas mingeid asju tegema peaks? Või õpetada endast algajamatele ettekandjatele erinevaid viise, kuidas klientidega käituda? Peter Collins (2010: 234) väidab, et hea etnograafia tähendab uurimistöös osalejatega sellise sideme välja arendamist, et piir objektiivsuse ja subjektiivsuse kui kahe eraldiseisva mõiste vahel kaob. Minu jaoks oli Põhjaval töötades siiski oluline säilitada ka uurija roll, hoiduda otseste hinnangute andmisest ning sundida ennast aeg-ajalt ka keset kiiret tööpäeva analüütilise vaatleja rolli.

Harry F. Wolcott eristab „välitööde tegemist“ „väljal olemisest“ ning väidab, et lihtsalt koha peal olemisest ei piisa, uurija peab välitööde tegemiseks olema uurimisele fookuseeritud ning tunnetama oma rolli uurijana (Wolcott 2001: 68). Eelkõige pikaajaliste välitööde puhul on selge, et uurija ei suuda olla 24 tundi päevas seitse päeva nädalas uurija. Mingitel hetkedel ma lihtsalt olingi Põhjaval lihtsalt ettekandja, osalesin ja vaatlesin, ent ei tegelenud aktiivselt analüüsimisega. Teistel hetkedel jällegi tõin oma



peas esiplaanile selle, mis Castañeda jaoks eristab uurijat lihtsalt väljal viibijast, nimelt oma uurimiseesmärgi- ja küsimused (Castañeda 2006: 82) ning nägin kõike enda ümber ja ka iseendaga toimuvat ainult oma uurimistöö valguses.

Välitööperioodi alguses, mil etnoloogi töö tegemise kõrval oli ehk olulisemgi tõestada ennast pädeva teenindajana, oli rollide vahetamine kas või oma peas tööpäeva jooksul keeruline – seltskondlik ja professionaalne sotsialiseerimine võttis kõik aja ja energia. Pikkade ja ülikiirete tööpäevade tõttu tundus päeva jooksul toimunu analüüsimine ja kontekstualiseerimine ka õhtuti, pärast tööd, väsimuse tõttu peaaegu et võimatu ülesandena. 2012. aasta juuli lõpuks tihenesid päevikus sellist laadi sissekanded: *Ma tunnen, et olen füüsiliselt täiesti kurnatud. Mitte midagi ei jaksa teha, tahaks magada lihtsalt kogu aeg. Sellelt Põhjaka-rattalt maha saad, korra aeglasema käigu sisse, siis on kõik. Ei jaksa enam.* (välitööpäevik, 18.07.2012). Kindlasti ei ole ma ka ainus, keda on välitööde ajal vallanud sellised emotsioonid ning väsimusest tulenev võimetus saada hakkama etnoloogile asetatud ootustega olla pidevalt analüüsi-, küsimis- ja pildistamisvalmis. Samas olen täiesti veendunud, et see, et mul oli välitööde ajal konkreetne roll ning sellest tulenevad ülesanded Põhjaka struktuuris, ei tähenda, et ma oleks unustanud või ei oleks osanud kasutada kõiki neid etnoloogi teadmisi ja suhtumisi, mis mul on olemas ka neil hetkedel, mil ma olen pigem jälgiva kõrvalseisja rollile keskenduv, traditsioonilisema osalusvaatluse rakendaja.

Tunnistan, et distantsti saavutamine Põhjaka kui uurimisväljaga ning sealsete töötajatega kui uurimistöös osalejatega on minu jaoks olnud keeruline ülesanne. Osalusvaatluse meetod, kus uurija peab korraga olema nii emotsionaalselt hõivatud osaleja kui ka kalkuleeriv vaatleja (Tedlock 1991: 69), on minu puhul kindlasti emotsionaalse hõivatuse poole kaldu. Iseenda ja Põhjaka kollektiivi vahele mingigi distantsti loomiseks ja uurija rolli üles leidmiseks olen välitööde jooksul rakendanud erinevaid strateegiaid. Üheks neist kindlasti eelpool põgusalt kirjeldatud käitumisviis, kus ma osalen sotsiaalsetes situatsioonides, olen teenindaja, ent sisimas ei jaga mõningaid Põhjagal levivaid suhtumisi või praktikaid. Näiteks ma ei arva juba eos, et kõik kööki või teenindusse tulevad praktikandid on saamatud, samuti ei pane ma teistele kohvi sisse soola ega uputa nende hetkeks valveta jäetud toitu tabasco-kastmesse. Kathy Charmaz ja Richard G.

Mitchell (2002: 163) väidavad, et mõistmine tuleneb osalusest, ent ei eelda alati väärtushinnangute jagamist ja ma olen sellega nõus. Dorinne K. Kondo (1990: 17) kasutas välitöödel oma identiteedi kaotamise vältimiseks füüsilise distantsti loomist iseenda ja uuritava kogukonna vahel. Mullegi annab füüsiliselt Põhjalt lahkumine nii võimaluse puhata kui võimaluse panna mõisarestoranis toimuv perspektiivi. Omamoodi distantsti aitasid tekitada ka intervjuusituatsioonid. Ma eelistan rakendada lähenemist, mille järgi intervjuu on dialoogiline protsess, kus teadmine kujuneb intervjueri ja intervjueritava koostöös ja mis sarnaneb pigem vestlusele kui küsimus-vastus struktuuri järgivale formaalsele konstruktsioonile (Sherman 2002: 370, 374). Ent taolisest feministlikust lähenemisest inspireeritud intervjuude läbi viimise metoodikast hoolimata, oli intervjuusituatsioon hoopis midagi muud kui tavapärane suhtlussituatsioon Põhjakal, kus ma ka olin kõikide intervjueritute üks-ühele viibinud. Tundsin ennast automaatselt etnoloogina ja võtsin Põhjaka suhtes palju distantseerituma hoiaku, mis kindlasti peegeldus ka küsimustes, mida esitasin. Ma arvan, et ka Põhjaka töötajate jaoks oli intervjuude tegemise fakt ning läbi mängitud intervjuusituatsioonid hetkedeks, mil minu roll uurijana jättis minu rolli kollektiivi liikmena tugevalt tahaplaanile – tajun oma kõrvalseisja positsiooni oma küsimustele saadud vastuste avatuses, mis enamuse puhul erineb tugevasti nii töö ajal kui pärast tööd toimuva suhtluse avatusest. Osaliselt töötas intervjuude tegemine ja esitatud küsimused ka minu Põhjaka kogukonda kuulumise markeerijana, siinkohal võib näiteks tuua teenindaja Tiidu reaktsiooni minu küsimusele: *Sa küsid mingeid küsimusi, millele sa vastust tead.*

Kindlasti on minu viibimine Põhjakal professionaalse kogukonna liikmena avaldanud restoranis toimivatele suhetele ja ka töö tegemise viisidele rohkem mõju kui see, kui ma oleksin seal veetnud vähem aega ning oleksin olnud lihtsalt pigem vaatleja ning vähem osaleja. Paratamatult mõjutavad uurimistulemusi minu sõbralikud suhted uuritava kogukonnaga ning minu enda pigem pooldav suhtumine Põhjakal valitsevasse mõttelaadi. Loomulikult olen minagi uurijana kallutatud, nagu tegelikult iga välitöid tegev etnoloog. Ent teisalt ma usun, et minu sügav sissevaade Põhjaka tööelu ning kogukondlikkuse maailma on magistritöös esitatud tulemusteni jõudmiseks kasulik.

## **2. RUUMI JA AJA KONSTRUEERIMINE, KASUTAMINE JA KOGEMINE**

### **PÕHJAKAL**

Põhjagal toimivaid sotsiaalseid suhteid ning sealset tööelu on keeruline uurida ja mõista kui puudub ülevaade sealse restoranielu ruumilisest ning ajalisest mõõtmest. Anthony Giddensi järgedes tuleb tõdeda, et inimeste tegevused on korruga nii ruumiliselt kui ajaliselt struktureeritud (Warf 2004: 132) ning sellest tulenevalt ei saa kogetavas maailmas aega ning ruumi teineteisest lahutada (Munn 1992: 94). Organisatsioonide uurijad rõhutavad vajadust läheneda organisatsioonidele holistlikult ning käsitleda seal toimuvaid suhteid ruumiga seotult ehk sotsio-materiaalselt (Marrewijk, Yanow 2010: 3). Empiirilise analüüsi selguse huvides aga lahutan käesolevas peatükis aja ja ruumi analüütiliselt ning käsitlen neid eraldiseisvate kategooriatena.

Peatüki eesmärgiks on anda ülevaade Põhjaka mõisahoone restoraniks ja kollektiivselt jagatud ruumiks muutmise protsessist. Vaatlen, kuidas töötajad kogevad hoones sees asuvat, ruumina käsitletavat, ning ka hoonest väljapoole laienevat Põhjakat spetsiifilise kohana. Selle kõrval analüüsin, milline on Põhjaka kui füüsilise ruumi struktuuri ja funktsionaalsuse suhe ning Põhjaka kui maal asuva koha mõju sealse töö spetsiifikale ning töötajate omavahelistele suhetele. Põhjaka ruumilise mõõtme kõrval uurin, millistes ajalistes raamides Põhjagal töötamist tajutakse. Mind huvitab, kuidas aeg koos restorani ruumiliste aspektidega mõjutab töötajate töö ja vaba ajaga seotud suhtumiste ja praktikate teisenemist, tööelu individuaalset ning kollektiivset tajumist ja sotsiaalsete suhete toimimist.

Käsitledes ruumi sotsiaalse konstruktsioonina on oluline pöörata tähelepanu sotsiaalsetele suhetele ja praktikatele, mis ruumi loovad. Sotsiaalselt jagatud ruumis võib omakorda näha kolme mõõdet: ruumis aset leidvad praktikad, mis taasloovad sotsiaalseid suhteid; ruumi representatsioonid, mis on seotud konkreetse kultuurinormidega ja representatsiooniruumid, mida iseloomustab identiteedi etendamine sümbolisel tasandil (Simonsen 2005: 6–7). Individuaalsest aspektist on oluline ruumi tajumine – ruumi loomine sõltub indiviidi emotsionaalsest sidemest konkreetse kohaga, ehkki ruumi

personaalsed tähendused on inimeste vahel kommunikeeritavad (Hubbard *et al* 2004: 5). Fenomenoloogilisest lähenemisest ruumikontseptsioonile lähtub ruumi materiaalseid ja representatsioonilisi aspekte kokku siduda püüdev arusaam ruumi kehastatusest, mis seab ruumi loomise ja ruumi kogemise protsesside keskele neid ühendava aktiivse ja sensoorse inimkeha (Low, Lawrence-Zúñiga 2007). Individuaalne, emotsionaalne ja kehaline ruumikogemus on aga omakorda mõjutatud võimusuhetest, olgu need siis institutsionaalsed, kujuteldavad või materiaalsed (Hubbard *et al* 2004:6). (Hubbard *et al* 2004: 6). Seega on igale töökohale ja tööülesannete täitjale määratud oma ruum, mis ühest küljest on konstrueeritud tema tööülesannete täitmise võimaldamiseks, ent mis teisest küljest kujundab selle, kuidas töötaja oma tööd teeb, kuidas ta ruumis liigub ja kellega ta peamiselt suhtleb (Fine 1996: 82).

Erving Goffman on analüüsinud restorani teatrina, kus erinevad osatäitjad, kliendid ühelt poolt ning teenindajad teiselt poolt, esitavad teineteisele kultuuriliselt kindlaks määratud süžee põhjal lavastatud ja vastastikusel suhtluses mängitavat etendust (Goffman 1990). Teatri metafoor on siinkohal teoreetilise tausta loomise seisukohast oluline, sest see pakub võimaluse analüüsida restorani ruumi kui teatrit, mis koosneb kahest osast. Esimene neist on söögisaal ehk lava, kus etendust mängitakse ehk restoranielamust teenindajate ja küllastajate koostöös luuakse. Teine neist on lavatagune ala ehk köök ja ka kõik ülejäänud restorani abiruumid, mis ei ole otseselt küllastajatele mõeldud ning kui restoranielamust restorani poolt lavastatakse ja kus töötajad ehk näitlejad laval etendatavast rollist puhata saavad. Goffman, kes tegi ise välitöid ühes Shetlandi saarel asuvas restoranis väidab, et kuna restoranielamuse üheks aluseks on see, et küllastajad ei tea, kuidas nende toit tegelikult valmib ja mil viisil see söögisaali jõuab. Etenduse eheduse säilitamise nimel takistatakse restoranide küllastajate pääsu tagaruumidesse. Kui mõnel neist õnnestubki saalist kööki pääseda, hinnatakse ebamugav olukord „valeks“ nii küllastaja kui töötajate poolt. Restorani kööki ja saali iseloomustavad erinevad käitumis- ja suhtlemisviisid ning erinev atmosfäär. Goffman tõdeb, et kuigi füüsiliste ruumidena on kaks maailma teineteisest eraldatud, siis käitumise tasandil leiab saalile iseloomulikke reserveeritud käitumist ka informaalsuse poolest tuntud köögis ja vastupidi. (Goffman 1990: 114–132)

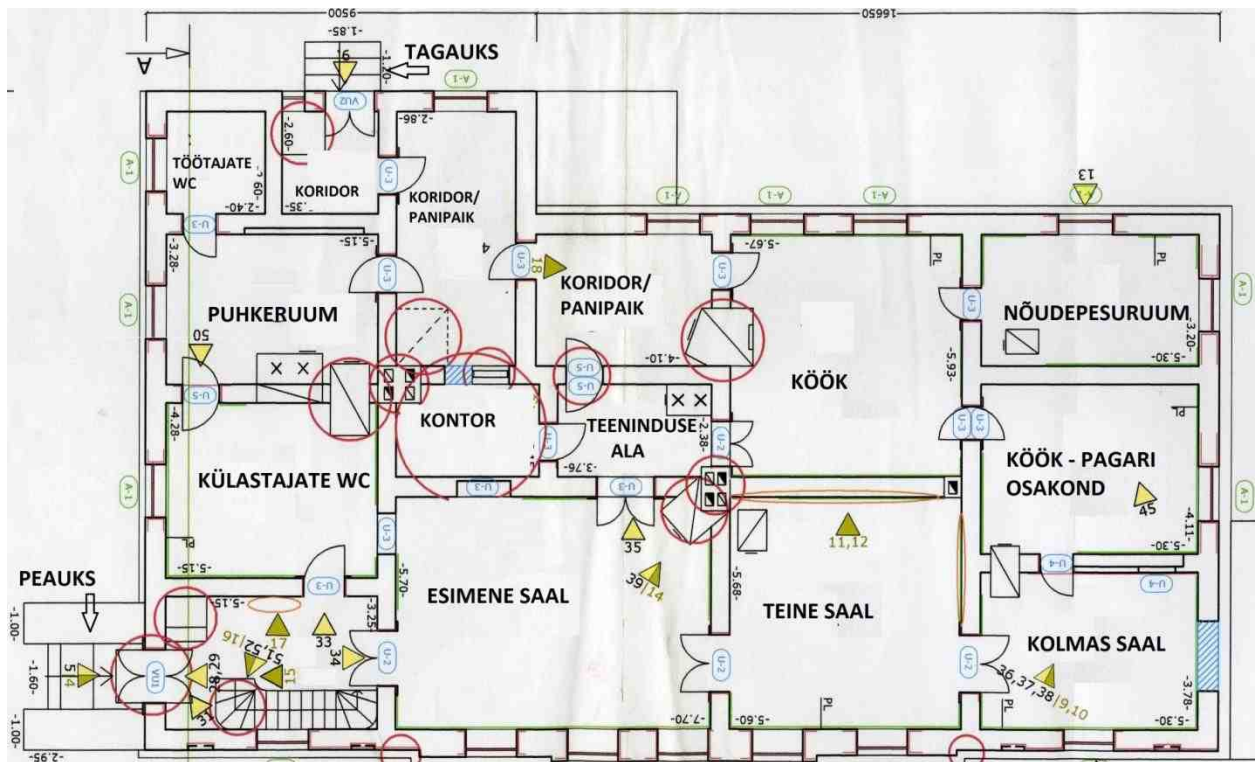
Organisatsioonide sotsiaalse elu kujundamisel on olulised ka aja kogemise ja kasutamise viisid. Sealjuures võib eristada kollektiivset, sotsiaalset aega ning individuaalset aega, mis tähendab, et kollektiivset aega nähakse sotsiaalsest elust tulenevate kategooriate tähenduslike representatsioonidena (Munn 1992: 95) Michael Flaherty rõhutab Alfred Schutzi eeskujul aja individuaalselt mõõdet ning kasutab kontseptsiooni „töö aeg“ (*time work*) selleks, et integreerida omavahel indiviid ja aja mõiste ning näidata, milliseid taktikaid inimesed kasutavad isikliku ajalise kogemuse kujundamiseks, näiteks selleks, et „teha“ endale aega või panna aega kiiremini mööduma. (Flaherty 2003: 18–19). Samas tunnistas ta ka aja sotsiaalset mõõdet, tõdedes, et näiteks organisatsioonides eksisteerivad sotsiaalsed suhted kas soodustavad või pärsivad aja ühel või teisel viisil tajumist (Flaherty 2003: 29–31).

Objektiivse sotsiaalse aja ning kogetud personaalse aja duaalsusest lähtuvalt leiab Gary Alan Fine, et organisatsioonide uurimisel on olulised nii aja „reaalsed“ kui „fenomenoloogilised“ aspektid. Tööelule on iseloomulik see, et välised tegurid mõjutavad seda, kuidas töö tegemisel aega kasutatakse, samamoodi nagu ajalised piirangud mõjutavad seda, kuidas töö tegemist kogetakse. Restorani köögis muutub aeg sotsiaalse kontrolli mehhanismiks. Töötajad omakorda arendavad välja tehnikad saamaks hakkama aja poolt esitatavate väljakutsetega, mille tulemusena nad omandavad teatava ajalise autonoomia. Aja mõiste jaguneb väga paljudeks erinevateks tasanditeks: pikkadest tööperioodidest nagu hooajad, nädalad või päevad lühemate ajaühikuteni nagu päeva osad või aeg, mis kulub ühe kindla ülesande täitmiseks. G. A. Fine'ist lähtuvalt kasutan töötajate aja kogemise viiside ning aja sotsiaalsetele suhetele avalduva mõju uurimiseks viite ajalist dimensiooni: rütmi, tempot, ajastust ehk sünkroniseeritust, kestvust ja (sündmuste) järjestust. (Fine 1996: 54–55, 96).

## 2.1 PÕHJAKA RESTORAN OMAPÄRASES KOHAS PAIKNEVA SPETSIIFILISE RUUMINA

### 2.1.1 Põhjaka kui koht. Ruumi loomine ja laiendamine.

Selguse loomise mõttes kasutan mõistet „ruum“ määratlemaks Põhjaka restorani kitsamalt. Siin kontekstis hõlmab see ainult mõisahoone sees paiknevad ruumid – restorani kolm saali, köögi, teeninduse ala, kus paiknevad kassaaparaat ja kohvimasin, kitsukese kontoriruumi, panipaigad ning töötajate puhkeruumi. Põhjaka ruumide paigutus mõisahoone sees on näha joonisel 1. Mõistet „koht“ kasutan määratlemaks Põhjakat laiemalt. Põhjaka kui koht hõlmab eneses nii restorani ruumi, restorani füüsilise asukoha linnast eemal, Tallinn-Tartu maantee ääres kui ka restorani paigutumise mentaalsel Eesti toidukohtade kaardil, samuti kuulub Põhjaka kui koha juurde mõisahoonet ümbritsev – ürdi- ja köögiviljapõld, kanala, talvine liuväli mõisa ees ja ka näiteks maja all asuv kelder.



Joonis 1. Ruumide paigutumine Põhjaka restoranis

Põhjaka restorani ruumid ning Põhjaka kui laiem koht loovad tausta sealsele sotsiaalsele elule ja raamivad Põhjaka identiteeti, suhteid ning ajalugu. Samas tuleb rõhutada, et kuigi idee ruumist ja kohast hõlmab teatud pidepunkte ning jagatud arusaamasid ja kogemusi, on koha käsitlus samal ajal ka subjektiivne, sõltudes indiviidi suhtest nii selle konkreetse kohaga kui suhetest, mis tal on teiste selle kohaga seotud inimestega. Iga inimene „omastab“ jagatud koha isemoodi (Ingold 2000: 20). Individuaalsed nägemused ja isiklik suhe Põhjaka peegeldub näiteks detailides, mis meenuvad kui räägitakse esimesest kokkupuutest Põhjaka mõisaga.

*Kõik oli katki. Ei olnud uksi-aknaid tegelikult, mingid laudadega kinni löödud mingid asjad olid. Aga jube vastik külm oli igal juhul, siin majas ka, ma mäletan, umbes nagu praegu. Ei, korda kaks vist ikka, miinuskraadid olid, kõik oli jääs. Seinad sätendasid. (Märt, s. 1981, kokk)*

Kui Märt meenutab temperatuuri, siis mulle endale toovad esimesed mälestused Põhjaka meelde lõhna ja hirmutunde:

*Aeg-ajalt ikka meenutan, mis tunne oli esimest korda Põhjaka minna. Kuidas ma kartsin! Ja kuidas see koht kohe kummaliselt hinge läks, järgmine päev pärast tagasi tulemist oli hinges selline tühjus. Naljakas, kuidas asjad muutunud on. /-/-/ Kuigi iga jumala kord uue tsükli alguses Põhjaka minnes, tagant uksest sisse astudes, on seal täpselt see lõhn, mida ma esimesest korrast mäletan. (Välitööpäevik, 06.08.2012)*

Põhjaka restorani legend, mis näiteks kokk Joeli jaoks eristab Põhjaka teistest Eesti restoranidest, peegeldab muuhulgas omanike ja restorani vahel oleva isikliku suhte arenemise protsessuaalsust ning annab aimu selle suhte mitmetasandilisusest. Põhjaka lugu seisneb lühidalt kokku võttes selles, et kolm kokka, Joel, Märt ja Ott, tulid pealinnast Järvamaale, sattusid toona suhteliselt õnnetus seisus olevasse Põhjaka mõisa ja tegid selle oma kätega (ning sõprade ja palgatud tööjõua abiga) korda ning hakkasid inimestele süüa pakkuma. Lugu iseenesest sai alguse 2007. aastal, mil Märt esimest korda mõisasse sattus. Restoran avati külastajatele 2010. aasta suvel. Sinna vahele jäid majanduslikult vägagi keerulised ajad, mil omanikud põhiliselt tegelesid sellega, et kusagilt restorani jaoks raha saada ning sealt kõrvalt aega- ja jõudumööda mõisahoonet restoraniks kōpitseda:

*Ühe peaaegu terve aasta me põhimõtteliselt tegelesime ainult ikka veel sellega, et kuidagi saaks. Sest me olime nagu nii palju energiat ja raha siia sisse pannud ja aega ja kõike, tundus nagu mõttetu-- Ilmselt kõik vahepeal mõtlesid, et lööks käega ja läheks minema, kõigile ju pakuti kogu aeg mingeid töid, isegi keerulisel ajal. /---/ Aga ikkagi, siis kuidagi oli see kinnisidee, tiksud siin ära selle aastakese. No see kaks ja pool aastat, kui me olime siin miinimumpalga peal. Päris pikk aeg tegelikult. Ma ei tea, mis moodi me sellega hakkama saime. (Märt, s. 1981, kokk)*

Ühelt poolt suur tahtmine mõisasse oma restoran rajada ning teiselt poolt Euroopa Liidu toetuste saamise keeruline bürokraatia ning raskused rahastajate leidmisel tingisid selle, et mõis otsustati korda teha oma jõududega:

*Ja siis lihtsalt üks hetk otsustasime, et eks me siis hakkame otsast ise nokitsema ja senikaua siis katsume ennast elatada mingite catering'idega ja mingite muude töödega, mida me siit kõrvalt saame teha ja siis niimoodi talgute ja sõpradega teeme hoopis selle asja. /---/ Tegime niimoodi, et Märt oli 100% ehituse peale kontsentreeritud ja meil siis Joeliga kordamööda oli niimoodi, et ühe nädala tegid Vodjal süüa, ühe nädala ehtasid siin. Et siis selline ehitus ja koka nagu vahetusgraafik. (Ott, s. 1983, kokk)*

Põhjakaal on restorani loomise protsessi algusest saadik tehtud suuresti isiklikel eelistustel põhinevaid valikuid selles osas, milline hakkab restorani ruum välja nägema. Eelkõige on taolised esteetilised valikud seotud Põhjaka külastajatele mõeldud ning neile nähtavate ruumidega. Restorani tagaruumide ning köögipoolse sisseseade ja kujundus lähtuvad ikkagi peamiselt funktsionaalsusest ning toidukohtade köökidele esitatud ametlikest ettekirjutustest, kuid samas on sealgi elemente, mille loomine on olnud põhimõttelise tasandi valik nagu näiteks puupliit või pitsaahju analoogial ehitatud, puudega köetav ahi. Põhjaka hoone üldmulje puhul on mõistlik kasutada väljendit „kasutusele võtma“, sest kui jutt on mõisahoonest, kipub väljend „korda tegema“ inimeste jaoks sageli tähendama täielikku restaureerimist:

*Nii-öelda see maja planeering ja asjad on algusest peale kuidagi väga-väga täpselt sobinud meile. Et meil on algusest peale, umbes esimesest päevast kui me siia sisse saime, on see mõte olnud, et oh, siin võiks köök olla ja siin võiks see olla ja siin too olla ja kõik on nagu täpselt nii läinud ka nagu tol hetkel mõeldud sai. Et selle koha pealt see maja nagu-- ma ei tea, aura ja interjäär ja kõik asjad on nagu täpselt sobinud ja algusest peale meeldinud meile ja see ongi nagu üks point, miks ta selline nagu nii-öelda mitte lõpetatud remondiga on. Et ta nagu kuidagi algusest peale kui me siia tulime, on selles neis saalides olnud nii mõnus või kuidagi hea olla, et siis ei ole ju vaja neid-- ei ole ju vaja muuta asja, mis niigi mõnus on juba. Lihtsalt nagu puhtaks teha ja kasutusele võtta. (Ott, s. 1983, kokk)*



Põhjakele satub külastajaid, kes küsivad, millal seal plaanitakse remont lõpule viia, kord kuulsin Põhjake hoovil üht last hõikavat: „See näeb välja nagu üks lagunenu maja!“ Esteetilised valikud on kindlasti individuaalse maitse küsimus. Põhjake on need valikud teinud sealse keskkonnas igapäevaselt töötavad omanikud ning aja jooksul ruumi füüsilist ülesehitust ning esteetilist väljanägemist muutes ka teised sealsed töötajad selleks, et Põhjake oleks just selline töökoht, kus neile meeldib töötada või siis selline restoran, kus neile meeldiks käia. Töötajad teevad ise aeg-ajalt nalja neid ümbritseva ruumi kodukootud „karvasuse“ üle, ent mulle tundub, et olukord, kus ruum on omanike ja töötajate koostöös aja jooksul loodud nii selle mõiste kognitiivses ja kommunikatiivses tähenduses, ent siinkohal peamiselt materiaalses mõttes, on üheks põhjuseks, miks omanike ja töötajate suhe Põhjakega on sügav ja isiklik.

Põhjake puhul on märkimisväärne see, kuidas restorani ruum on laienenud õue, hāgustades sellega töö tarbeks loodud piiri ruumi ja koha vahel, ent lubades väita, et just Põhjake laiemalt, kohana on see, mida restorani töötajad nimetavad kollektiivi kõrval Põhjake peamiseks tunnusojooneks. Emma jaoks näiteks teeb Põhjake Põhjake kõik see, mis muudab selle koha tõeliseks maakohaks:

*[Põhjakest teeb Põhjake] mitte ainult maja. Koht nagu. Koos majaga. Kõik see, mis seal maja juures on ka. Täpselt see, et kui on niimoodi, et tõmbad joone umbes sealt teenindajate ukse juurest, niimoodi metsa poole ja tee poole. Siin on nagu-- restoran ja siis seal, näed, meil on siin üks selline vana suur kaev, siin on luuk peal, hoi-hoi, ärge luuki lahti tehke ja sisse kukkuge. Ja siis lähed taha ja siis oled vanaema juures. Niiid ma lähen kanadele toitu andma, niiid ma lähen panen kasvuhoone ukse kinni, ah, näed, ma astusin lehmase sisse. See oli ainult ühe korra ja see oli siis kui naabrimehe lehmad sõid õue peal.---/ Ma arvan, et see, jah, see koht. Niimoodi, nii geograafiliselt kui ka kuidagi muud moodi. (Emma, s. 1987, kokk)*

Kui uurida, mida peavad sealsed töötajad Põhjake peamiseks eripäraks võrreldes teiste restoranidega, tuuakse esile Põhjake kui kohaga seotud aspektid, esiteks restorani ümber loodud reaalse tooraine hankimiseks mõeldud lisaväärtust loovad paigad nagu põld või kanala ning teiseks asukoht maal.

Kui Eestis leidub teisigi restorane, kes väidavad, et nad kasvatavad oma ürdid ise, siis Põhjake ollakse selle koha pealt pigem skeptilised:

*On teisigi, vähemalt nii palju kui ajakirjandusest lugeda, kes väidavad, et näe, siin on nüüd oma peenar. Aga see peenar on tavaliselt täpselt selline, et mul on kasti samasugune. Et akna all kasti viiekorruselise maja ees, selline oma peenar. /---/ On näha ilmselgelt, et sa seda kuhugi toidu sisse ei pane. (Emma, s. 1987, kokk)*

Põhjagal tuntakse uhkust selle üle, et kõik rohelised ürdid nagu näiteks spinat, meliss ja kirvel tulevad kõik oma peenralt, seega suvisel hooajal ei tellita maitsetaimi poest juurde ning et sügisel tehakse kõrvitsamoosi oma aia kõrvitsatest. Samas on selge, et oma aed on osa juba sümboolseks muutunud osa Põhjaka kohaliku tooraine kasutamisele rõhuvast kuvandist. Oma kasvatatud toit ideaalina jääb pigem lisanditesse ja garneeringusse ning reaalsuses tuleb suurem osa toorainest ikkagi veidi suuremate, professionaalsete tootjate käest, kuigi valdavas enamuses on nemadki kodumaised kasvatajad-ettevõtjad. Ent Põhjaka tajumise mõttes on esiplaanil siiski Põhjagal kasvatatud toit, mis seostub automaatselt asukohaga, määratlusega „maal“.

Põhjaka kogemisele maakohana aitab peale peenarde ja kasvuhoone olemasolu kindlasti kaasa tausta loov maastik, pidev kokkupuude loodusega, korda tehtud, mitte restaureeritud mõisahoone ja küllap ka Põhjagal valitsev isetegemisest kui maaelule omaseks peetavast aspektist tulenev õhkkond, millest tulenevalt iseloomustab Olavi Põhjakat just niimoodi:

*Täpselt siuke kuidagi poollogisev, aga sõitev vanker. Nagu on ja ei ole, aga tegelt nagu on. Inimestele meeldib ja. Samas kõik tehakse nagu nii kuradi põlve otsas. Kuidagi tundub vahepeal siuke nagu eriti villane ja karvane see asi. (Olavi, s. 1983, kokk).*

Teenindaja Mia (s. 1990) leiab, et *nüüd me oleme justkui selle hoone endale hästi oluliseks mõelnud* ja pakub sarnaselt enamusele teistest Põhjagal tegutsevatest inimestest, et tegelikult võiks Põhjaka paikneda ka kusagil mujal, peaasi et tegemist oleks maakohaga. Põhjagal pakutava restoranielamuse puhul mängivadki toidu kõrval peamist rolli kasutusse võetud hoone ja restorani asukoht:

*Kindlasti saab [Põhjaka sellise restoranina toimida ka mõnes muus kohas], jah. Aga mitte linnas. Ta peaks ikka olema kuskil maapiirkonnas. Peab olema ikkagi tee ääres kuskil, et inimene ei pea väga palju vaeva nägema, et sisse keerata. Selles mõttes on küll nagu hea koht. Aga noh, kas ta*

*nüüd on siin Tartu maantee ääres või Tallinna või Ikla maantee ääres, selles suhtes, ma arvan, ei ole vahet. (Olavi, s. 1983, kokk)*

*Ongi just see-- selle koha võlu on ikkagi see maja ka väga palju, et see toit toimiks. Et seda võiks kuskil suvalises keldris teha, seda sööki, aga ma arvan, et ta ei mõjuks selliselt. Seda sama asja üle kanda täpselt otseselt kuskile mujale on kindlasti keeruline. Aga teostatav selles mõttes, ikkagi kui me mingil põhjusel peaksime selle putka siin kinni panema ja peaks kuskil teises kohas lahti tegema, ega väga palju midagi ei muutuks. Toit oleks ikkagi mõnes mõttes natuke sarnane, natuke jällegi erinev. Aga lihtsalt sellelt kaoks ära mõnes mõttes natuke see lugu ja nii edasi. (Märt, s. 1981, kokk).*

Nii restorani külastajate kui töötajate puhul moodustab maaelu, tähendab see siis kanakasvatust või Põhjaka paiknemist linnast väljas omamoodi idealiseeritud maastiku, mille raames tavaliseks peetavat igapäevaelu elatakse ning mille raames tegevusi ja käitumisi kontekstualiseeritakse. Üks oluline igapäevaelu aspekt, mille kaudu töötajad Põhjakat maakohana tajutakse ja mis esitab töötajale teatud väljakutseid on transport.

*Üleüldse, ma võin arvata, et noh, et justkui see asukoht, siis on tööle saamine keeruline ja äraminek. Et noh, täpselt see, et kui sul autot endal ei ole, siis tekib natuke sellega probleeme. Niimoodi-- Kaugel justkui sellest, kus lõtsi käiks bussiga või jala või. Rattaga käib ainult suvel. (Emma, s. 1987, kokk)*

Tõesti, Põhjakale on keeruline saada kui sul ei ole isiklikku autot – bussid käivad sinna harva ning enamasti sõltub Põhjaka peatuses maha minna soovija bussijuhi armust, sest tegelikult seal peatust ette nähtud ei ole. Restorani kaugus suurematest linnadest ja sellega seotud pidevad logistilised väljakutsed töövälise aja sisustamisel seavad mitmed, eelkõige kaugemalt pärit Põhjaka töötajad olukorda, kus nad on muust maailmast justkui ära lõigatud. Töö ja vaba aja sunnitud segunemisest ning sellest tulenevatest pingetest kirjutan lähemalt järgmises, kolmandas peatükis. Samal ajal eeldab mõisa taoline asukoht töötajate omavahelist vastutulelikkust ning teineteisega arvestamist. Need, kes hommikul Paidest autodega tulevad, võtavad teised peale, alati leidub keegi, kes toob kolleegi Mäo bussiterminalist Põhjakale või viib soovijad pärast tööpäeva sinna bussi peale. Huvitav on ka see, kuidas Põhjaka töötajate autod on mõnes mõttes nagu ühiskasutatav tarbevara – väga levinud on teineteisele autode laenamine. Autode jagamine on ühest küljest näide mõisa asukohast tingitud väljakutsetega hakkama saamisest. Teisalt ma arvan, et see viitab ka sealsete töötajate meelelaadile ja ellusuhtumisele, mida iseloomustavad

vastutulelikkus ja vabam suhtumine isiklikku omandisse ning näitab ka teatava kogukonnatunde olemasolu, mis tuleb täpsemalt arutluse alla töö viimases, neljandas peatükis.

### ***2.1.2 Ruumikasutus Põhjakal***

Uurijana keskendun Põhjakal eelkõige köögipoolele, ettekandjana liigun oma töös pidevalt köögi ja saali vahel ning külastajana olen istunud ka ainult saalis ning kogunud restorani nii nagu seda kogevad tavakülastajad. Marrewijk ja Yanow rõhutavad (2010: 3) ruumi uurimise tõlgenduslikku iseloomu ning toovad ruumi puhul peamise uurimisvahendina välja uurija enese keha. Sarnasele järeldusele jõudsin ka ise suvistel välitöödel, kus avastasin, et ruumi funktsioneerimine on midagi, mille kohta on minul uurijana raske küsimusi moodustada ning millele Põhjaka inimesed suulises kommunikatsioonis üldse tähelepanu ei pööranud. Välitööpäevikusse olen ruumist rääkimise probleemi üle arutledes kirjutanud, et ruumi kasutamine ja tajumine on *väga tunnetuslik ja kindlasti visuaalne, pigem jälgitav – ruumi teemadest on keeruline teistega rääkida* (välitööpäevik 18.06.2012). Erinevate Aafrika rahvaste ruumi kogemise viise uurinud James Fernandez tõdeb samuti, kuidas eelkõige osalemine on see, mis võimaldab uurijal saada aru, kuidas tema informandid end ruumis tunnevad (Fernandez 2007: 87). Sellest tulenevalt kasutan järgnevas analüüsis pidepunktidena just isiklikke ruumiga seotud kogemusi, mida olen Põhjakal erinevaid rolle võttes tajunud ja kogunud.

#### **2.1.2.1 Piirid saali ja köögi vahel**

Põhjaka restorani goffmanlikku jagunemist markeerivad restorani esimeses saalis olev suur, enamasti kahele poole avatud ustega ukseava ning viimases, kolmandas saalis olev uks, mis on ajal, mil külastajad seal saalis istuvad, enamasti suletud. Lava ja lavatagune on erinevate rollide vahel ära jaotatud. Külastajad söövad saalis, kokad valmistavad toitu

köögis ning teenindajad liiguvad köögi ja saali vahel ühendades kahte maailma omavahel. Kahe ala vahele tõmbab esimese, füüsilise ja seega kõige enam silma torkavama piiri mõisa ehitus – köögi ja saali vahel on sein. „Piiripunktina“ kahe ala vahel toimib teenindajatele mõeldud piirkond –mõlemale poole avatud koridor köögi ja saali vahel. Ehk siis just nagu teenindajad kannavad omamoodi saadiku rolli kokkade ja külastajate vahel, funktsioneerib ka neile mõeldud ala omamoodi piiripealse, korraga nii ühendava kui eraldava paigana lava ja lavataguse vahel. Teise, ent mitte füüsilise, vaid tajutava piiri tõmbab köögi ja saali vahele nende kohtade erinev funktsioon – köök ning tegelikult kõik kohad mõisas, mis ei ole saalid, on esmajoones seostatavad töötamisega, saal on eelkõige restoranielamuse pakkumiseks ehk siis külastajatele vaba aja veetmiseks mõeldud koht. Kolmandaks, lisaks füüsilisele piirile ning kahe ala erinevatele funktsioonidele eristab lava ja lavatagust minu jaoks ka erinevad, suuresti nende alade funktsioonist tulenevad atmosfäärid. Atmosfääri, moodustavad ruumis paiknevad esemed, sealsed, lõhnad, helid, valgus ja ka ruumis inimeste vahel praktiseeritavatest sotsiaalsetest suhetest tulenev sotsiaalne ja emotsionaalne toon (Bitner 1992: 66). Hoolimata mõningatest füüsilise kuju võtvatest karakteristikutest, on atmosfäär siiski pigem tunnetatav kui nähtav (Milliman 1986: 286). Põhjaka saalis valitseva õhkkonna võtab üsna hästi kokku Helen, kelle poolt välja toodud mõtted aja seisma jäämise ning unustamise kohta tulevad üsna tihti ette ka Põhjaka külalisteraamatusse kirjutatud sissekannetes:

*Ma ise olen ka ju paar korda seal söömas käinud. Siis sa unustad nagu kõik muu ära. Et sa oled seal sees, sa räägid oma sõbrannaga juttu, räägid elust ja värgist ja see ajataju kaob ära ja sa seda seal lihtsalt nautima ja vaatama. See on siuke hea, aura, mõnus. (Helen, s. 1991, nõudepesija)*

See muidugi ei tähenda, et Põhjaka kohta antakse ainult kiitvaid hinnanguid. Läbi aegade on mõne inimese jaoks ebameeldiva toiduelamuse kõrval kriitiliselt kommenteeritud ka näiteks „poolikut“ remonti või siis teenindajate suhtumist ja käitumist, mis moodustab olulise osa sellest, kuidas külastaja end Põhjaka tunneb ning millisena ta restorani atmosfääri tajub.

Põhjaka köögis valitsev õhkkond on saali omast paljuski erinev. Kui ma ise 2012. aastal Põhjagal filmimas käisin, oli üheks minu peamiseks väljakutseks, kuidas saada kasutamiskõlblikku videomaterjali kohas, kus on nii kõrge müratase. Köök on üks äärmiselt kärarikas koht. Teine peamine erinevus köögi ja saali õhkkondades peitub valguses, mis on köögis enamasti eredalt kunstlik, saalis seevastu mahe ja intiimset tunnet loov. Kolmas faktor, mis küllastajate poolt tajutavat õhkkonda restorani köögipoole õhkkonast eristab on temperatuur, mis mängib erilist rolli eelkõige talvel, mil köögis pliidi kõrval on eriti jahedatest saalidest tulles mõnusalt soe.

Kõik need kolm saali ja köögi vahele piiri tõmbavat aspekti ei eralda mitte ainult füüsilist ja mentaalset ruumi, vaid ka neis ruumides olevaid erinevaid rolle kandvaid inimesi. Karla A. Erickson on USAs asuva restorani Hungry Cowboy näitel analüüsinud, kuidas ruum distsiplineerib kehalist liikumist ja sotsiaalse suhtluse viise (Erickson 2009: 13). Kõige lihtsam on ühest ruumist teise suundumisel toimuvat muutust märgata teenindajate juures, kes lava ja lavataguse vahel liikudes muudavad pidevalt kasutatavaid käitumiskode. Põhjagal on tegelikult eesmärgiks see, et teenindajad oleksid saalis nemad ise, siirad ja ausad ega laskuks restoraniteenindusele iseloomulikuks peetavatesse stampidesse:

*Et võtame sellised teenindajad, [kellel oleks nagu] siirus või ausus. Kui sa võtad ikkagi mingi profi kusagilt teeninduskoolist, siis seal on mingid stambid ikka kõigil nagu küljes. Et ikka hullult punnitab, et paremalt ette ja vasakult ära ja kummalt poolt sa valad veini ja kuidas sa veini valad. See ei sobi nagu siia kohta. (Dolph, s. 1983, teenindaja)*

Ma leian, et restoranis kui põhimõtteliselt söömiselamuse lavastamisele üles ehitatud institutsioonis ei ole võimalik etendust ega etendamist vältida (vt Kirshenblatt-Gimblet 2007). Seda eelkõige teenindajate puhul, kelle „emotsionaalne töö“ põhineb isiklike emotsioonide alla surumisel ning ette kirjutatud rollile omistatud emotsioonide välja näitamisel (Hochschild 1983: 6–7). Igal Põhjaka teenindajal on olemas n-ö „saali naeratus“, mis ilmub näole poolautomaatselt hetkel, mil inimesed saali astuvad või teenindaja end näoga saali poole keerab ja mis kaob näolt siis kui saali ja köögi vaheline piir on ületatud ning ollakse taas lava taga. Ükskõik kui kiire mul ka ei oleks,

ettekandjana köögist saali astudes muudan ma teadlikult oma sammu aeglasemaks ja kindlamaks – nagu mul oleks piiramatult aega saalis jalutada ning inimestele naeratada

Seega, ühest küljest on Põhjaka restorani saalide ning köögi vaheline piir markeeritud nii füüsilistel kui tunnetuslikel tasanditel. Teisalt aga leian, et Põhjagal ei ole köögi ja saali vaheline piir ületamatu, pigem vastupidi, saal on pidevalt kohal köögis ning köök on pidevalt kohal saalis. Pidev vastastikune kohalolu väljendub teenindajate kehaes, mis liiguvad lakkamatult edas-tagasi üle piiri ning toidus, mida need kehad ühest maailmast teise kannavad (vrdl Erickson 2004: 88). Külastajad on oma tellimuste ja erisoovide ning samuti tagasiside kaudu pidevalt kohal köögis, samamoodi nagu köögis töötavad kokad on valmistatud toidu ning teenindajate poolt sageli sinna juurde räägitud lugude kaudu kohal saalis.

Kui Karla A. Erickson väidab, et tema poolt uuritud restorani Hungry Cowboy töötajatele mõeldud ala oli loodud spetsiifiliselt selleks, et peita töötajaid, nende tööd ning seda protsessi, mille toit läbib enne kui ta jõuab taldrikul serveerituna kliendi lauale (Erickson 2009: 16–17), siis Põhjagal taolist sihilikku varjamist ei ole. Köögi ja saali vahelist piiri ületavad nii kokad kui külastajad päris sageli ka füüsiliselt. Kuna köögil ei ole ust, siis tarvitseb külastajal vaid ümber nurga astuda ning ta on juba köögis. Neid, kes alguses ainult kiikavad, julgustatakse alati edasi astuma. Kokad ja nõudepesijad omakorda satuvad sageli restorani saalidesse või siis vähemalt küllastajate vaatevälja, kuigi tuleb nentida, et küllastajatele meeldib köögis uudistamas käia oluliselt rohkem kui kokkadele meeldib töö ajal saalis käia. Seega on piirid saali ja köögi ning töötajatele ja küllastajatele vahel täiesti olemas, ent nende piirid on samas ka kergesti ületatavad.

### **2.1.2.2 Ruumikasutus restorani köögis**

Ruum mõjutab seda, kuidas inimesed seal käituvad ning spetsiifilisemalt, iga töökoha suurus, kuju, õhkkond ning seal leiduv varustus määrab, kuidas tööd tehakse ning kuidas töö tegemise protsess on organiseeritud (Fine 1996: 81). Ruumi kogemise viis sõltub

inimese emotsioonidest, suhtumistest ja ka inimestevahelistest suhtetest ning samal ajal on kõik need näitajad omakorda mõjutatud inimest ümbritsevast ruumist (Low, Lawrence-Zúñiga 2007: 2).

G. A. Fine väidab, et restoranide köögid on üldiselt tuntud selle poolest, et nad on väikesed, kitsad ja üle rahvastatud (*ibid*). Kuigi ta nendib ka ise, et pooled tema poolt uuritud köökidest ei vastanud sellele ettekujutusele ja mõnes kohas oli probleeme pigem sellega, et köök oli toimiva kommunikatsiooni tarvis isegi liiga suur, kipub arusaam restorani köökidest kui *Tšehhi kähhelplaatidega kaetud keldrikorrustest, kus pole ööd ega päeva* (Ants, s. 1990, kokk) olevat levinud ka Põhjaka töötajate seas. Põhjaka köök oma ruumikuse ja avarusega ning sellega kaasnevate lisaväärtustega on seega töötajate poolt arvatud pigem tunnustamist väärt erandite hulka:

*Sa lähed, vaatad mingit Romani kööki – see on imeväike. Sul pole lihtsalt ruumi [ise puljongit keeta], see võtab nii palju ruumi ära kui kogu aeg on mingi asi kuskil pliidi peal kui sul ongi ainult kuus auku või neli auku nagu paljudel. Gaasipliidil. /---/ Meil on see õnn, et meil on palju ruumi, saame teha selliseid asju. Selles mõttes pluss. Ja meil on ikka ruumi vähe! (Märt, s. 1981, kokk)*

Kuigi tööpindadest võib tulla puudus ning suvisel ajal peavad praktikandid salatit puhastama õues pingi peal istudes, on Põhjaka köök pigem avar. Restorani köögiosa jaguneb nii füüsiliselt, kuigi mitte ustega eraldatult, kui mõtteliselt neljaks erinevaks osaks. Kõige suuremas ruumis paikneb „köök“, mis on omakorda jagatud kolmeks erinevaks töösooniks. Suurim neist on kuum köök, kus liha, kastmete ja soojade lisandite eest vastutaja toimetab pliidi, ahju ja enda jaoks vajalike toorainega täidetud töölaua ehk „station“i vahel. Seal kõrval, saali poolt vaadatuna kõige kaugemas osas ning köögi külmkapile kõige lähemal paikneb külm köök, kus valmistatakse külmad eelroad. Saalile kõige lähemal, suure marmorplaadiga kaetud serveerimislaua tagune ala kannab nimetust „ees“, kus sel päeval „ees olija“ tegeleb supptide keetmisega ning kõikide kuuma köögi roogade serveerimisega – kuuma köögi kokk valmistab toidud, „ees olev“ kokk vastutab selle eest, et kõik serveeritava ehk „välja pandava“ prae vajalikud koostisosad oleksid taldrikutel olemas ning et toidud näeksid ilusad välja. „Ees olev“ kokk koordineerib teiste tol päeval soojas ja külmas köögis toimetavate kokkade tööd ning tema on see, kes ütleb,



millal serveeritav toit on valmis teenindajate poolt lauda viimiseks. Päevast ning töö mahust olenevalt võib köögis toimida ka neljas tsoon, kus toimetaja on ülejäänud köögi poole seljaga ning tegeleb erinevate toiduainete või toitude ette valmistamisega järgmiste päevade tarbeks (kõrvitsa lõikumine, räimede puhastamine, kotlettide vormimine) või hoidistamise-konserveerimisega. Köögist avanevad kaks ukseava järgmistesse teineteise kõrval paiknevatesse ja omakorda ühenduses olevatesse ruumidesse: paremal pool asub leiva ja saia valmistamisega tegelev ning magustoitude eest vastutav „pagar“ ning vasakule jääb nõudepesuruum ehk „nõudekas“. „Köök“, „pagar“ ja „nõudekas“ moodustavad kolmekesi määratluse köök. Funktsionaalsuse ning õhkkonna põhjal ja köök-saal vastanduse järgi kuulub köögi alla ka eelnevalt juba mitmeid kordi mainitud teeninduse ala, ent Põhjaka töötajate endi mõistes ei ole kindlasti tegemist köögiga – seda kohta nähakse pigem ebamäärase, kuigi vajaliku, halli alana, mida ta oma piiripealse asukoha mõttes kindlasti ka on.

Köök, kuigi ühest küljest ühtne kompleks, jaguneb samal ajal väga selgelt eelpool mainitud tsoonideks, mida iseloomustavad neile määratud erinevad tööülesanded ning ülesannetest tulenevalt ka erinev õhkkond. G. A. Fine märgib, kuidas kitsast ruumist tulenevalt on köögis töötades vaja märkimisväärset distsipliini (Fine 1996: 81). Distsipliini läheb tarvis ka siis kui köök on tavapärasest avaram. Erickson (2004) on teenindajate tööd võrrelnud tantsuga, kus töötajate kehad äratavad ruumis liikudes ellu keerukat koreograafiat. Laiendaksin ruumist ja tööülesannete poolt esitatud nõudmise poolt loodud ning praktika ja koostöö poolt lihvitud tantsu harrastamise oskuse ja vajaduse ka köögipersonalile. Jälgides kokkade tööd kiiretel aegadel või vaadates üle filmitud materjali tuleb esile kindla mustri liikumine ruumis. Kokad enamasti ei pörka tööd tehes üksteisega kokku, igauhele on teada talle määratud ruum ning ka teiste poolt teadvustatud tavapärane liikumistrajektor selles ruumis. Erickson toob välja, et restorani ruum on loodud liikumise suunamiseks kindlatesse radadesse (Erickson 2009: 13). Samamoodi nagu külastajad teavad, et üldiselt on nende jaoks mõeldud vaid restorani saalid, saavad kõik töötajad aru, kuidas köögis paiknevad teed, kus liiklemise reeglitele vastavust kõigilt vaikinisi eedatakse.

Viis, kuidas töökohas on ruum füüsiliselt ja mõtteliselt konstrueeritud tingib kommunikatsioonimustrite välja kujunemise ning omavahel tihedamalt ja nõrgemalt suhtlevate gruppide tekke (Bitner 1992: 61). Pagari ülesandeid täitev kokk Joel võtab Põhjaka köögis enda jaoks eksisteerivad ning suuresti ruumi alusel välja joonistunud jõujooned kokku järgnevalt:

*Mida ma teadisin algusest peale, et on nagu köök, see moodustab ikkagi mingi tiimi, mingi omaette elava organismi. Ja pagar on omaette elav organism ja teenindajad on ka nagu eraldi ja natuke nõudepesijad ka. Need on kõik need, mis peavad siis ühiselt seda masinavärki töös hoidma. Aga siis ongi nagu see, et kus on rohkem hunte korraga koos, siis need uluvad nagu tunduvalt kõvemini kui see üksiku hundi hääl. Siis sa pead nagu ka suutma kuidagi nii uluda, et sinust ka aru saadaks või sind mõistetakse. (Joel, s. 1982, kokk)*

Emma jaoks tekitas pagari osakonna köögist kui tema peamisest töökohast kaugemal paiknev asukoht olukorra, kus pagari osakonnas toimetaval Joelil läks just tööle tulnud Emma omaks võtmisega kõige enam aega:

*Joelil läks natuke kauem, ses suhtes, et Joel vaata oli justkui kaugemal. Olgem ausad, ma esimesed nädal aega ei suutnud Joeli nime meelde jätta, ma kutsusin teda „selleks pagariks“. (Emma, s. 1987, kokk)*

Töötajate füüsiline asukoht ning tööülesannetest tingitud paigalolek või liikumine ruumis mõjutab ka seda, milline on töötajate vaheline suhtlemisstiil ja millist huumorit praktiseeritakse:

*Sigrid: Mul on tunne, et teil on köögis seda aasimist oluliselt rohkem kui teeninduses?*  
*Emma (s. 1987, kokk): Sest, vaata, me oleme tunduvalt rohkem koos. Me oleme kogu aeg ühes ja samas kohas, me oleme kogu aeg üksteise kuulderaadiuses ja nägemisväljas. Te ikkagi lasete köögis ringi ja saalis ringi. See hetk, kus te tegelikult oleksite kõik kogu aeg ühes kohas, ühes ruumis, seda on tunduvalt vähem. Ja siis sa nagu jõuad seda palli veeretada ka kui sa köögis oled. Kusagilt otsast alustad, siis sul on aega sellega tegeleda. Mitte umbes nii, et keegi kaob ära, tegeleb 20 minutit saalis laudadega, pärast on jälle imelik nagu-- aa, seoses sellega, mis me enne rääkisime---*

G. A. Fine kirjeldab, kuidas iga koka töökoht muutub osaks tema identiteedist ning seega toob kolleegi poolt hõivatud ruumi sisenemine kaasa probleeme (Fine 1996: 82). Põhjakal muutuvad töökohtade vahelised piirid oluliseks siis kui läheb kiireks, kui külastajaid on palju ning töötajad peavad muutuma efektiivsemaks. Näiteks olen ise

saanud kokkade poolt nii vihaste pilkude kui ka otsese tõrelemise osaliseks hetkedel, mil olen suutnud neile kas pliidi ees või näiteks külmkapi ja serveerimislaua vahel seistes jalgu jääda just siis kui neil on kiire.

K. A. Ericksoni ja G. A. Fine'i poolt uuritud restorane iseloomustavad tugevad piirid erinevate tööülesannete ning seega ka erinevate staatusega kokkade vahel ning kus restoranide köögi- ja teenindussektorite omavahelised tugevad vastuolud (Erickson 2009: 16, Fine 1996: 101–102). Arusaam, et köök ja teenindussektor üldiselt ei saa toitlustuskohtades omavahel hästi läbi, on levinud ka Põhjaka töötajate seas. Tunnistan, et täpse võrdluse tegemine eeldaks siinkohal laia võrdlevat uuringut, ent mulle tundub, et Põhjakal on terve kollektiivi, st nii kokkade, teenindajate kui nõudepesijate omavahelised suhted tõesti pigem väga head. Ma arvan, et oluline aspekt, mis üldjuhul omavahel nugade peal olevatena kirjeldatud kokkasid ja teenindajaid Põhjakal ühendab, ongi ruum. Köök ei ole seal vaid kokkadele kasutamiseks mõeldud ala, kus teenindajatele on taldrikute kätte saamiseks ja ära toomiseks ette nähtud piiratud sektor. Eeldusel, et kellegi töötegemist ei segata, on teenindajatel õigus kõrvale kalduda neile ette nähtud „jooksukoridoridest“ ning näiteks käia külmade ilmade korral pliidi juures käsi soojendamas või minna ja võtta pagari külmkapist endale tükk kooki. Täpselt samamoodi on teeninduse ala avatud kokkadele, kes aeg-ajalt käivad seal seismas ja juttu ajamas, reserveeringute raamatust vaatamas, kui palju on õhtuks külastajaid oodata või siis hoopis teenindajate külmkapist endale morssi võtmas. Kindlasti ei ole ruumi selline kasutamisevabadus Põhjakale ainuomane, kuid vaieldamatult panustab ruumi avatus terve kollektiivi vahelise tiheda sotsiaalse suhtluse välja kujunemisse.

## **2.2 PÕHJAKA AJALINE STRUKTUUR. AJA TAJUMISE VIISID**

Restorani eesmärk on pakkuda külastajatele terviklikku einestamiselamust (Gibbs, Ritchie 2010: 182–187). Niisugune eesmärk mõjutab restorani töö ajalist struktuuri, töökoha ja töö iseloomu ajaline mõõde on aga omakorda seotud sellega, kuidas töötajad oma tööd ja töökohta kogevad ja sellega, milline on nende töö lõpptulemus ehk

külastajatele pakutav elamus (Fine 1996: 79). Töötajate tunded ja suhtumised võivad samaaegselt olla ajastamise tulemuseks, ent aega, eriti selle möödumise sisemist tajumist, saavad töötajad kasutada ka oma emotsioonide põhjendamiseks või õigustamiseks (Fine 1990: 110). G. A. Fine väidab, et kuigi töökohtade enamasti hierarhiline olemus seab tööilmadele objektiivse ajalise raamistuse, siis tegelikkuses sõltub tööilma ajaline struktuur eelkõige sellest, kuidas töötajad subjektiivsel tasandil kogevad sellised ajalisi määratlusi nagu kestus, järjestus, sünkroniseeritus ning rütm ja tempo (Fine 1990: 110).

*Vahetan riided ära, siis tavaliselt joon ühe kohvi ja vaatan vaikselt, mis on vaja teha ja teen need asjad ära. Enne 12 põhimõtteliselt. Vahepeal läheb natuke üle, aga see ei ole tähtis. Alati on õigeks ajaks valmis saadud. Nagu arvad, vaata: „Aah, täna tuleb raudselt esimene alles pool üks, ma jõuan küll ilusti.“ Pool tunnikest juurde. Alati ei ole niimoodi. Siis vahepeal on – läheb kiireks. Teed lihtsalt kiiremini, vaata. Kui mingi asi on viilutamata, teed lihtsalt kiiremini. Mis seal ikka, teen järgmise päeva asju kui on vaba aega. Vahepeal, lõuna ajal, netis. Siis kui aega on. No siis kui on tõesti vähe inimesi. Ja midagi, ootan päeva lõpuni tiksudes, lolli juttu ajades köögis. Õhtul pesen põrandad. Viin prügi välja. Ja lähme koju. (Sven, s. 1992, kokk)*

Paludes Põhjaka töötajatel kirjeldada oma tavalist tööpäeva, olid kõik mulle antud vastused sarnased Sveni omale. Selles aja narratiivis põimuvad omavahel objektiivne, konkreetsetes kellaaegades kehastuv aeg ning *durée*, aja individuaalselt tajutav mõõde, mis väljendub vajaduses kiirustada või päeva lõpu ootamises. Sven kasutab ka Michael G. Flaherty (2003) poolt kirjeldatud individuaalseid taktikaid muutmaks aja möödumist enda jaoks sobivamaks, täpsemalt „ajab lolli juttu“, et aeg kiiremini mööduks. Antud vastuses tuleb ühtlasi selgelt välja, kuidas ajalised struktuurid ning aja möödumise tajumine mängib kesket rolli tööollemise ning tööülesannete täitmise kogemises.

### **2.2.1 Hooajalisus Põhjakal**

G. A. Fine tõdeb, et kuigi restoranide ajalises organiseerituses esineb regulaarsusi, milleks Põhjaka puhul on näiteks kindel aeg, mil restoran on külastajatele avatud, muutub toidukoha ajaline struktuur ikkagi vastavalt hooajale, kuule, nädalale ja päevale (Fine 1996: 57). Üks olulisimaid aja jagunemise viise, mis Põhjaka töötajaid ja restorani tööelu mõjutab on astronoomilise aasta jagunemine suveks ja n-ö ülejäänud aastaks:

*Eelmine suvi, siis oli nagu normaalne suvi, et tööd oli roppu moodi ja tõmblesid seal, eksju, aga nagu ma aru sain, siis see suvi oli ikka päris hull olnud. Et neil oli hästi palju catering'e ja-- väljas oli ka rohkem laudu, et tööd oli veel rohkem. (Helen, s. 1991, nõudepesija)*

*Suvel on kuidagi-- noh, samas suvi läheb nii kiiresti mööda, et sa ei pane tähelegi, mis suvel teistmoodi on. Rohkem tööd on, aga kuidagi ikka tundub suvel see olemine normaalsem. Kuidagi nagu mingi nurga pealt rahulikum, kuigi töö mõttes ei tohiks väga-- Pühapäeval mõtlesin, et kui suvi tuleb, mis ma siis teen. Eelmine suvi ma ei võtnudki neid Xanaxeid, mis siin aknalaul on, aga pühapäeval mõtlesin küll, et peab määmmima [sööma] hakkama. (Olavi, s. 1983, kokk)*

Tsitaatide põhjal selgub, et suvi on Põhjagal aeg, mida iseloomustab suurem töötajate hulk, pikem tööaeg, suurem küllastajate arv ning sellest tulenevalt kiiremad ja töörohkemad, intensiivsemad päevad. Seega on suvi stressirohke ja inimesed on pinges ning väsinud, seda eriti suve lõpuks. Suvist töörütmi muudavad ka n-ö „suvised“ ehk siis suvekuudeks palgatud lisatööjõud nii kööki kui teeninduspoolele, kellel ei ole sellisel määral kogemusi, oskuseid ning kiirust kui on aastaringselt Põhjagal töötavatel inimestel ning kes seega ei saa ehk mõnede tööülesannetega alati nii hästi hakkama kui ollakse harjunud või Põhjaka töötajatest eeldatakse ning kes seega kujutavad endast suurenenud küllastajate arvu ning tööhulga kõrval olulist lisastressi põhjustavat faktorit. Samas on suviste päevade väsitav intensiivsus see, mis, nagu Olavi välja tõi, ei anna mahti nii palju inimsuhtesse ja probleemidesse süveneda. Talvised aeglased päevad, kus viimane külastaja käib näiteks kella 17 paiku pärastlõunal (restorani sulgemisaeg on 20.00) või kus lüüakse aega surnuks pokkerit mängides ei ole aga mõnes mõttes sugugi kergemad kui suvised hullumeelsed tööramise ajad:

*Talv on selles suhtes väga, väga stressirohke aeg. Suvel vist ei jõuagi nii palju mõelda, et mis toimub ja noh, suvel käib inimesi. Vähemalt kassanumbrid on suuremad. Aga just see jaanuar kuni märts, see tekitab tohutult pingeid. (Mia, s. 1990, teenindaja)*

Talvine tegevusetus on omamoodi väsitav ning töötajad muutuvad omavahelises suhtluses teravamaks, probleemide üle mõtlemiseks on rohkem aega ning pidev koos olemine ei anna võimalust teineteisest puhata. Lisaks talvise tööelu aeglusele ning sellest tulenevalt töö tajumisele rutiinsemana, on talvel ja varakevadel oma päevad maal mööda saatvale Põhjaka kollektiivile sarnane mõju nagu nendel aastaaegadel on kõikidele

inimestele – pikalt kestnud külm ja pime aeg mõjutab enesetunnet ja seda, kuidas ümbritsevat maailma üldiselt nähakse:

*Samas jälle nüüd on see kevad, kus sul on jälle motivatsioon ja jälle tõmbad ennast käima mingite mõtetega, et teeks midagi teistmoodi. Sügisel mõtlesin ka, et oh, talv tuleb, siis ma üritan mingeid asju teha, aga lõpptulemus oli selline, et just see detsember ja jaanuar ma olin kõige, kõige rohkem väsinud. Kõige vähem oli soovi midagi teha. /---/ Et suvel on seal kõik väga tore, elu keeb ja kõik on inimesi täis ja äge on. Aga talvel ikkagi see asi on kuidagi rutiinsem ja natuke väsitavam mingis mõttes. (Ants, s. 1990, kokk)*

Talvist masendust ning närvilisust kindlasti suurendab ka see, et inimesed on aasta otsa tööd teinud, seetõttu on talvehooaja oodatuimaks kuuks veebruar, mil restoran on suletud ja kõik töötajad kollektiivpuhkusel.

### **2.2.2 Restorani avamis- ja sulgemisajad**

Põhjaka tööelu ja töötjate mõtlemist iseloomustav teine peamine viis aega struktureerida on aja jagamine kategooriatesse „tööl“ ja „vabadel päevadel“. Lisaksin siia omalt poolt analüüsi selguse huvides veel kolmanda määratluse, nimelt aja, mis ei ole otseselt tööaeg, ent mil töötajad või siis mingi osa neist on ikkagi Põhjagal, ruumilise määratluse järgi „justkui tööl“. Töö ja vaba aja suhet ning nendevahelist ambivalentset piiri ning selle mõjusid Põhjaka kollektiivile analüüsin pikemalt kolmandas peatükis, siinkohal keskendun eelkõige antud küsimusele ülevaatliku tausta loomisele.

Väline keskkond mõjutab organisatsiooni ajalist struktureeritust ehk seda, millal seal on rahvast, millal nad opereerivad täisvõimsusel ja millal toimuvad ettevalmistused ning taastumised aktiivsuse kõrghetkedest (Fine 1996: 56). Restoranide puhul sõltuvad avamisajad selle asukohast ja turunišist. Põhjaka restoran on avatud kella 12st hommikul kella 20ni õhtul ehk siis maja pannakse kinni oluliselt varem kui see on tavapärane linnas paiknevate restoranide puhul. Tallinn-Tartu maantee ääres asuvat restorani ei oleks kasumlik avatuna hoida ajal, mil liiklus teel on märkimisväärselt väiksem ning tõenäosus, et sisse pöörab keegi, kes soovib restoranis einestada ega taha lihtsalt kohvi kaasa osta,

on palju madalam. Põhjakal on tööpäeva algus ja lõpp suhteliselt varieeruvad, sõltudes suuresti töötaja tööülesannetest:

*Hommikul ma tulen tööle [kaheksaks]. Terve maja on veel pime. Siis ma panen järjest kõik tuled põlema, sest muidu ma kardan seal olla. /---/ Siis nagu Helengi, ma kõigepealt koristan vetsud ära, siis ma pesen põrandad ära, siis ma lähen panen oma pesumasina tööle ja siis ma ootan kuni rahvas hakkab vaikselt sisse voolama. (Eda, s. 1991, nõudepesija)*

Kuigi restoran on avatud kella 12st, algab tööpäev seal palju varem. Nõudepesijad on esimesed, olles tööpostil kella kaheksast hommikul. Kokkade ja teenindajate tööpäeva algus on kell 9. Praktikas see siiski nii kindel ei ole – mõnikord tegutseb keegi köögis juba 10 minutit enne 9, teine kord jõutakse Paidest kohale alles poole 10 paiku. Tööpäeva pikkus ja lõpuaeg sõltuvad täpselt samamoodi tööülesannetest:

*Õhtul lõpetad viimasena. Kõik kokad on ära lõpetanud ja võib-olla teenindajad toovad ka oma viimased asjad ära ja siis lõpetad seal vaikselt. (Helen, s. 1991, nõudepesija)*

Restoranikülastuse kui sotsiaalse situatsiooni struktuur on juba selline, et kõige varem lubab see tööpäeva lõpetada kokkadel – kui viimastele külastajatele on pearoad lauda viidud, pole kuumas ja külmas köögis rohkem midagi teha. Viimaste magustoitude serveerimine lõpetab pagarite tööpäeva. Teenindajad peavad põlle ees ja naeratust näol hoidma nii kaua kuni viimased külalised uksest välja on astunud. Ning nõudepesijad pesevad sageli viimaseid nõusid veel ka siis kui teeninduse tööpäeva n-ö külastajatejärgseks viimaseks ülesandeks olev kassa tegemine ja jootraha jagamine tehtud on.

Tööpäeva pikkus Põhjakal on seega suhteline, sõltudes lisaks töötaja ametikohale ja ülesannetele veel ka konkreetsest päevast – mõnikord, erandina seminari pidajate tarbeks, avatakse ukseid juba kella 10 paiku, teine kord lõppevad sünnipäevapeod või pulmad öösel kella 1 ajal. Õhtust tööpäeva lõppu markeerivad kellaaja asemel eelkõige kas välisukse lukku keeramine ja muusikakeskuse Raadio 2 peale keeramine või riiete vahetamine – kui kokajakid ja põlled on seljast võetud, on tööpäev läbi. Tööpäeva lõppemise aeg on seega suhteline ning varieerub restorani ametliku sulgemisaja suhtes palju enam kui tööpäeva algus. Töö ja vaba aja vahele kindla piiri tõmbamist raskendab

ka tõsiasi, et sageli ööbivad osad Põhjaka töötajatest mõisas kasutades seega n-ö vaba aega suuresti töö läbi konstrueeritud ruumis.

### ***2.2.3 Aja kasutamine ja kogemine mõju sotsiaalsetele suhetele. Põhjaka töö rütm ja tempo***

Restorani köögis on oma, objektiivsest ajalisest raamist ning tööülesannetest tulenevalt sageli pidevalt korduvana tunnetatav, rütm ehk perioodilisus ja sellega tugevalt seotud tempo. Nancy D. Munn käsitleb rütmi aega ja ruumi siduva osana ruumi kehastatuse kontseptsioonist – rütm on ajaline mõõde, mis määratleb selle, kuidas keha ruumis liigub (Munn 1992: 107). Restoranides on aeglased ajad ja kiired ajad ja mõlemad mõjutavad seda, kuidas kokad reageerivad neid ümbritsevale keskkonnale (Fine 1996: 60). Põhjaka töötajaid mõjutavad seega nii füüsilises kui emotsionaalses plaanis tellimuste voolust tulenevad tööpäeva rütm ja tempo. Tööpäeva rütmist ja tempost omakorda sõltub ka see, kuidas tajutakse aja möödumist. Aeglastel päevadel kuuleb köögis sageli juba varasel pärastlõunal lauset „Issand jumal, see kell vist ei saagi täna kaheksa!“ Kui otseselt midagi teha ei ole, liigub aeg aeglasemalt ning tööpäeva lõpp oma mugavate koduriiete ning õllepudeliga tundub töötaja jaoks kättesaamatus kauguses. Kiiretel päevadel ning hetkedel aeg lausa lendab, siis ei ole kunagi piisavalt aega – kogu aeg on kiire, ei jõua teha nii palju kui peaks. Ajanappuse olukorra võtab hästi kokku situatsioonikirjeldus mu suvisest välitööpäevikust:

*Pärast lõunat õues, mil ma üks hetk olin seal jumala üks, lauad olid koristamata ja inimesi tuli järjest peale. Ja mul oli vaja kaks lauda kattesse panna. Ja siis ma avastasin, et õues pole nuge. Tuppa juurde tooma ka ei saanud joosta, sest keegi pidi ju juurde tulevate inimestega suhtlema, saatma neid kanu vaatama [suviti, kui õues polnud küllastajatele kohe ühtegi vaba lauda anda, saadeti nad kanakuuti ja allikat vaatama niikauaks kuni mõni laud vabaneb]. Kui siis lõpuks tuppa jõudsin, tuli Dolph koridoris vastu, minu õuelauda minevad toidud käes. Mina: „Mul pole laud kattes.“ Dolph: „Läheb ja paneb. Kohe!“ Jooksin esimesse saali, Dolph mulle järgi, et ei võta õue jaoks saalist nuge-kahvleid. Ma lihtsalt ei jõudnud talle seletada, et õues ei ole mitte ühtegi nuga-kahvli. Väga rumal juhuste kokku langemine. (välitööpäevik 12.07.2012)*

See minus palju frustratsiooni tekitanud olukord näitab selgelt, kuidas küllastajate voolust tulenevad rütmi ja tempo muutused mõjutavad lisaks aja möödumise kiiruse erinevale



tajumisele tööpäeva jooksul ka seda, kuidas töötajad ennast tunnevad, milline on töötajate vaheline suhtlus ning kuidas tööülesandeid täidetakse. Dirk Bunzel on suure Austraalia idarannikul asuva hotelli uurimise põhjal näidand, kuidas organisatsioonis valitsev tööritm panustab kollektiivi kogukonnatunde väljakujunemisse ning kuidas see töötajaid enesele allutades muutub individuaalse kogemuse kõrval sotsiaalseks, ühendavaks ning koostööle sundivaks mõõtmeks (Bunzel 2002: 178). Rütmiga koos muutub ka tempo, seega on neil kahel ajalisel mõõtmel selge ühiselt, kollektiivselt tajutud mõju.

Ajalise struktuuri ning ajaliste väljakutsete ja restorani tööelu ülesehituse, eelkõige koostöö aspekti vaheline seos on kõige selgemalt näha n-ö „trammi“ ajal. „Tramm“ on söögikohtadele iseloomulik olukord mil restorani suutlikkus pannakse viimase piirini proovile ning välised, külastajatest tulenevad nõudmised tingivad külastajate arvuga valutult hakkama saamise jaoks liiga väiksearvulisele meeskonnale olukorra, kus viimased, st töötajad tunnetavad tugevat survet ja kus nende tegevused omandavad kiirema tempo ja rütmi (Fine 1996: 64).

*See on ka huvitav, selle peale ma olen mõelnud, et kuidas klient suudab teist inimest pinge- või stressiolukorda panna. Tegelikult nagu mõnes mõttes ei peaks. Aga kuidagi need ootused-- On nagu tšekk ja see tekitab nagu pingeolukorra. See ei tohiks tegelikult olla nii. Seda peaks ikkagi võtma nii, et see on tšekk ja ma teen selle ära, mitte nii, et ma hullult rapsin ja teen. Eks igaüks võtab seda erinevalt, aga mina vähemalt, ma olen kogu aeg enda juures täheldanud, et see on pigem pidev stress: „Aaaa, TŠEKK!“ No mitte nii, et sa nagu kukud koost ära või midagi, aga lihtsalt sa tahad ise võimalikult kiiresti selle valmis teha ja võimalikult hästi. See tekitab pinget. (Märt, s. 1981, kokk)*

Kui Märt kirjeldas tunnet, mida tekitab üks tšekk<sup>15</sup>, siis võib ette kujutada, milline on olukord köögis kui pliidi kohal ripub reas rohkem tšekke. Saalis on kokku 14 lauda, seega teoreeriliselt võib köögis korraga tegemisjärjekorda oodata kuni 14 tšekki, kus enamustel on kirjas rohkem kui üks toit. Muidugi on tõene see, mille Märt välja tõi – „trammi“ puhul on ühtemoodi kiire kõigil restorani töötajatel, ent indiviidid taluvad „trammi“ poolt esitatavaid väljakutseid erinevalt ning reageerivad neile eri viisidel (Fine 1990: 109).

---

<sup>15</sup> Põhjakal panevad teenindajad pärast lauast tellimuse võtmist selle kirja tšekile, mille esimene pool läheb hiljem arvena kliendile, roosal kopeerpaberil tagumine pool aga viiakse kööki, kus tellimus kõva häälega välja öeldakse ning siis roosa tšekk tol päeval serveerimislaua taga köögi tegevust koordineeriva „ees oleva“ koka kätte antakse, kes selle siis pliidi kohale, spetsiaalselt selleks ette nähtud kohta üles riputab ja alles pärast tellimuse täitmist, st kui taldrkud tšekil kirjas olevate toitudega on teenindajale saali viimiseks üle antud, pliidi kohalt alla võtab.

Mõni läheb rohkem pingesse ja muutub vaiksemaks, teine hakkab vilistama ja muutub märkimisväärselt rõõmsamaks ning elavamaks, kolmanda stressitase tõuseb ning peagi hakkab ta praepanne loopima jne. Ent kõikide töötajate liigutused muutuvad oluliselt kiiremaks, omavaheline suhtlus jääb napimaks – niisama nalja ei tehta, kiired mõttevahetused käivad eelkõige toitute, tellimuste ja laudade teemal, õhkkond muutub tõsisemaks. Loomulikult on ka pinge suurem, sest vigade tegemisel on raskemad tagajärjed kui aeglasemal ajal, ent kiirustamise tõttu on jällegi kõrgem tõenäosus, et töö kvaliteet langeb. „Trammiaegne“ pingeline õhkkond mõjutab Põhjaval töötajate enesetunnet ning suhtlussituatsioonide iseloomu, ollakse vaiksemad ja rohkem tööle orienteeritud.

Intensiivsed perioodid päevas, „trammid“, toovad tööpäeva vaheldust. Rutiin omakorda annab tööle laiemat raamistust, mida saab kogeda nii positiivsena kui negatiivsena ning sageli mõlemal viisil korraga. Rutiin ühest küljest loob kindlustunde ja annab elule struktuuri. Kokk Joel näiteks armastab pikalt rääkida oma n-ö firmamagustoitudest, mida ta alati teeb, mis talle meeldivad ja mis loovad kindlustunnet tekitava rutiini. Ent rutiin ajalise mõõtmena koosnedes kui ühtlase vooluna mööduvatest ühesugustest päevadest, mis järgivad täpselt samasugust rütmi võivad muutuda ka töörõõmu vähendavaks:

*Ma ärkan. Mis ikka. Tööpäev algab kell 9 umbes-täpselt. Tuled siia. Pliit küdema. Hakkad vaikselt toimetama igapäevaseid asju. Kella 12ks on enam-vähem asjad kombes ja hakkab õige töö peale. Pool 2 oled jumala närvis juba. Lõuna hakkab mingi kell 4. Ja nii ta läheb. Siis veel paar tundi jumala närvis ja siis ongi kell vaikselt 8. Koju Paidesse ja magama. Hommikul jälle siia. Ongi. Midagi peaks selle koha pealt muutma küll, kuidagi läheb rüüglust üksluiseks see asi. (Olavi, s. 1983, kokk)*

Põhjaval töötajad otsivad vaheldust, seda on näha nii näiteks soovist tuua menüüsse uusi toite või siis hoopis igapäevasest rütmist tingitud tüdimusest. Rutiinimurdjana kasutatakse Põhjaval nii huumorit, üksteisele mängitavaid vempe kui töövälisesse aega vaheldust toovat sporti – kas siis üksinda jooksmas käimise näol või hoopis kollektiivse jalgpalli mängimisena. Ajalisest struktuurist tingitud tüdimusele toovad vaheldust ka praktikandid, kes, kuigi vanade oliivate poolt nähtud pigem kui tüütu ja lisaprobleeme tekitav

kontingent, murravad samade inimeste poolt igapäevaselt samamoodi ellu viidud tööülesannetest tekitatud korduvustunnet ja rutiini.

G. A. Fine nendib, et sarnaselt kõikidele teistele töötajatele, otsivad ka kokad meeldivat töökogemust, mis nende puhul väljendub peamiselt päeva sujuvas möödumises – et ei oleks liiga aeglane ega liiga kiire, kus aeg mööduks märkamatuks ja ilma suurema stressita (Fine 1996: 71). Meeldiv töötempo ja päeva rütm ei meeldi mitte ainult kokkadele, seda tahavad kõik restorani töötajad. Ent kuna nii rütm, tempo kui ka kategooria „meeldiv“ on rohkem või vähem subjektiivselt tajutavad ja defineeritavad, peitub oht, et püüded aja sisemiselt tajutavaid mõõtmeid sotsiaalselt defineerida tingivad olukorra, kus meeldivuse kriteerium ei saa kõigi osapoolte jaoks täidetud.

#### ***2.2.4. Aja kasutamise ja kogemise mõju sotsiaalsetele suhetele. Põhjaka töö sünkroniseeritus, kestvus, järjestus***

G. A. Fine väidab, et ideaalis tahaksid kõik kokad restoranitöö ajalises struktuuris saavutada autonoomsust, tegutseda endale sobivas tempos ja sobiva rütmiga ning mitte sõltuda töökaaslastest (Fine 1996: 62). Oma töökeskkonna üle kontrolli omamise positiivset mõju emotsionaalselt väljakutsuva tööga toime tulemisel on kirjeldanud ka A. R. Hochschild (1983: 188–189). Põhjaka, nagu teisteski toitlustusasutustes ei ole taoline autonoomia ja sõltumatus võimalik. Restorani kõik osad moodustavad süsteemi, mille toimimine sõltub kõikide osade efektiivsest funktsioneerimisest ning osadevahelise koostöö sujuvusest.

Põhjaka on sünkroniseeritud koostööl kaks eeldust: esiteks see, et töötajad pidevalt suhtlevad omavahel ja teiseks see, et kõik tööloikude täidavad oma ülesandeid korrektselt. Suhtlus algab juba sellest, et Dolph teeb iga töönädala kohta tabeli, mis päeval kui suuri grupe on oodata ja mida neile lubatud on. Niimoodi on aja jooksul vähendatud tõenäosust, et tekivad sellised olukorrad, mis olid iseloomulikud Põhjaka restorani esimestele tegutsemisaastatele:

*Üks minu lemmikuid oli see kui istusime lõuna ajal puhkekas, lõuna oli söödud ja midagi rääkisime seal ja siis äkki Dolph tuleb, et noh, teate, need 20 inimest, kes tulevad nüüd 2 tunni pärast? Jaa. Neile on lubatud kõrvitsasuppi ja metsseahautist. On meil kõrvitsasuppi ja metsseahautist? Ei. On meil lootust saada neid 2 tunni pärast? Ei. Ma ei mäleta, kas nad sõid siis kotletti ja tomaisuppi, kui ma ei eksi. (Emma, s. 1987. Kokk)*

Kui paljudes restoranides on kasutusel sisetelefonid või tšekiprinterid, mis tingivad selle, et restorani teenindus- ja köögi pool ei puutu teineteisega füüsiliselt kokku, siis Põhjakal soodustab kahe tööloigu vahelist suhtlust lisaks eelnevas peatükis mainitud ruumi ülesehitusele ka kooskõlastatud ja sünkroniseeritud tööülesannete täitmise eelduseks olev kommunikatsioon. Teenindaja peab tellimuse esitamiseks minema kööki ja kokkadega suhtlema. Mitmekäigulise tellimuse roogade jõudmine külastaja lauale viimase poolt „õigena“ tajutud aegadel meeldivana tajutud atmosfääris niimoodi, et ka kõik töötajad tunnevad ennast tööd tehes hästi eeldab seda, et teenindajad suhtlevad kokkadega, kokad suhtlevad nõudepesijatega, nõudepesijad suhtlevad kokkadega jne. Kusjuures kõik tööloigud peavad omavahelise sõltuvuse kontekstis tegelema tööde pideva prioritseerimisega. Kommunikatsiooni kõrval mainisin sünkroniseerituse eeldusena korrektsust erinevates tööloikudes. Korrektne tööülesannete täitmine tähendab samaaegselt nii kvaliteedinõuetele vastamist kui ka ajaliste väljakutsetega hakkama saamist, et ei juhtuks nii nagu Põhjakal üsnagi tihti juhtub:

*Ühel hetkel ongi, et kogu see koordineerimine lihtsalt kaob ära. Kogu see loogiline flow. Kusagilt jookseb kinni, kas jookseb köögist kinni või jookseb teenindusest kinni. (Rober, s. 1984, teenindaja)*

Paratamatult, kui erinevad sektorid sõltuvad teineteisest sellisel määral nagu nad Põhjakal sõltuvad ja kui üks sektoritest ei suuda vastata külastajate poolt dikteeritud rütmi ja tempo nõuetele, kannatavad seetõttu ka teised. Töö sünkroniseeritus läheb paigast ära, töötajad muutuvad pauraks ning saalis istuvad külastajad ootavad liiga kaua kas oma toitusid või tellimuse võtmist.

G. A. Fine on restorani ajalise struktuuri järgmise osana välja toonud sellise muutuja nagu kestvus, mida saab samuti vaadelda ühe aspektina töötajate vahelise koostöö

konstrueerimises. Kuumas köögis töötav kokk peab selleks, et ühes tellimuses kirjas olevad erinevad liharoad ühel ajal valmis saaks teadma, kaua nende lihade küpsetamine aega võtab. Kuigi kestvuse tajumine on individuaalne ning oleneb parasjagu valitsevast töötempo- ja rütmist, on Põhjakal olemas ka teatud kesvused, millest aru saamine on universaalne. Nagu näiteks see, et seakülje valmimine kestab kauem kui haugifilee praadimine. Või kui serveeriv kokk sätib juba taldrikule punapeeti ning kartulipüree pott on sealsamas pliidi äärel ootamas, on selge, et hautatud lammas on valmis ja aeg on otsas – kohe on praad valmis lauda viimiseks. Restorani dünaamika puhul on ühe töötaja teadmised sellest, kui kaua võtab eelkõige enda, ent ka kolleegide töösektorites mingi asja valmistamine või ülesande täitmine aega, olulised nii töötajate vahelise koostöö sujuvamaks toimimiseks kui enda ülesannete paremaks ajastamiseks ning loogilisemaks järjestamiseks.

Järjestus on G. A. Fine'i töötaja struktuuri viiendaks iseloomustajaks. Köök ei saa hakata enne tellimust täitma kui teenindaja on saalis külastajalt tellimuse võtnud ning selle kööki edastanud, pagar ei saa enne leibasid ahju panna kui köök on vutid ahjust küpsemast välja võtnud, teenindaja ei saa enne taldrikut serveerimislaualt ära võtta kui kokk on selle garneerimise lõpule viinud, kokk ei saa hakata enne pasteeti tegema kui nõudepesija on blenderi puhtaks pesnud. Fine nendib, et loomulikult on köögis tegevusi, mille puhul järjestus pole oluline (1996: 78). Teenindajal pole vahet, kas ta hommikuse ettevalmistuse ajal valmistab enne morssi ja siis tassib keldrist õllekastid tuppa või vastupidi. Sellised väikesed võimalused luua oma süsteemi, teha asju sellises järjekorras nagu endale meeldib, loovad restorani töötajale võimaluse saavutada vähemalt mingil määral eelmainitud ajalist autonoomsust. Ent laiemas plaanis ja eelkõige kiiretel tööpäevadel on tegevuste järjestus, tempo, rütmi ning kestvuse koosmõjul kõige tugevamalt seotud tegevuste ajastusega ehk sünkroniseeritusega, olles viimasele omamoodi laienduseks. Õige ajastus viib restoranitöö koostööd eeldavas maailmas kõikide sektorite töö tulemuste õige järjestuseni ning tagab külastajatele meeldiva restoranielamuse ehk siis tagab selle, et külastajate poolt kogetavad elemendid on õiges järjekorras.

## 2.3 KOKKUVÕTE AJAST JA RUUMIST PÕHJAKAL

Peatükis analüüsisin Põhjaka restorani ajalist ja ruumilist mõõdet. Põhjaka tööelule ning koha kogemise viisile loob tausta restorani lugu, mis toonitab isetegemise aspekti ja restorani joondumist omanike-töötajate soovide ja vajaduste järgi. Teiseks raamistab kõike Põhjakal toimuvat restorani asukoht linnast väljas ning restorani ümber loodud maaeluga seostatav sfäär, mis tingib selle, et restorani töötajad tajuvad Põhjakat teistest restoranidest erineva, omanäolise füüsilise ja mentaalse kohana. Kohast tingitud praktikate ühe näitena tõin käesolevas peatükis välja Põhjakal peaaegu alati valitseva transpordiküsimuse, mis ühest küljest tekitab pidevat peavalu, ent teisalt jällegi mõjub positiivselt töötajate vaheliste sotsiaalsete sidemete arendamisele. Põhjaka mõisa restoran ruumina jaguneb aladeks, mida eristavad erineval moel markeeritud piirid. Kõige suurem füüsiline, funktsionaalne ja ka õhkkonnas nähtav ning tunnetatav eristus peitub restorani personalile mõeldud köögi ning restorani külastajatele mõeldud söögisaalide vahel, mis Põhjakal on sarnaselt paljudele teistele restoranidele üksteisest eraldatud. Ent saali ja köögi eraldatusest palju huvitavam on see, kuidas need kaks ala on Põhjakal tellimustest ja tellimuste täitmisest tulenevalt vastastikkuses sõltuvuses ning kuidas köök on pidevalt lõhna, helide ja inimeste näol kohal saalis ning saal on oma helide, õhustiku ja inimeste näol kohal köögis. Põhjaka kööki tõmmatud füüsilised ja mentaalsed piirid „köögi“, „pagari“, „nõudeka“ ja „teeninduse“ vahel on samamoodi ühest küljest selged ja permanentsed, teisalt jällegi kergelt ületatavad ja hägused. Igale sektorile määratud tööülesanded ning köögi füüsiline ehitus, seal hulgas n-ö ette nähtud liikumisrajad on vormivad köögis toimivaid sotsiaalseid suhteid ja kommunikatsiooniviise – see, kellena ja millises sektoris inimene töötab, määrab selle, kellega ta kõige enam, mil viisil ja kui sügavalt suhtleb. Põhjaka köögi ehitus ning tööülesannete täitmise viisid torkavad silma selle poolest, et need soodustavad kõigi kollektiivi liikmete omavahelist suhtlust töö ajal ja aitavad sellega kaasa professionaalse kogukonna kujunemisele.

Analüüsisin peatükis Põhjaka töö iseloomu viie ajalise muutuja kaudu, milleks olid rütm, tempo ehk kiirus, ajastus ehk erinevate tööde sünkroniseeritus, kestvus ja tööde, nende lõpptulemuste ja sündmuste järjestus. Antud viite dimensiooni, mis on eelkõige tajutavad

igapäevases tööelus, raamistavad laiemalt aastaaegade vaheldumine ning kindlaks määratud kellaajad, mil restoran on külastajatele avatud ning mil tellimusi vastu võetakse. Ent sellega objektiivsed ajalised parameetrid Põhjakal suuresti ka piirduvad ning kõik edasised ajaga seotud määratlused on suhteliselt ambivalentsed, kuigi subjektiivse aja tajumise kõrval on ajal Põhjakal kindlasti oluline sotsiaalne, restoranitöö iseloomust tulenevalt meeskonda koostööle sundiv mõõde. Töörütm, olles ühest küljest korduv ja mõneti rutiinne, sõltub teisest küljest sarnaselt töötempole eelkõige külastajate voolust – kui külastajaid on palju, on restorani töötajatel kiirem, tegevused muutuvad kontsentreeritumaks ning õhkkond lava taga oluliselt tõsisemaks. Rütmi ja tempo poolt esitatav väljakutse nii individuaalsetele töötajatele kui kogu meeskonna omavahelisele koostööle saavutab n-ö katarsise „trammi“ ajal, mil restorani ja selle töötajate suutlikkus pannakse viimase piirini proovile ja mis toob oma pinget tekitavast iseloomust hoolimata rutiinsesse tööellu vaheldust. Meeskonnatöö peamiseks proovikiviks on pidevat kommunikatsiooni ning igas tööloigis sooritatavate tegevuste korrektset ja tempost tulenevate nõudmistega hakkama saavat sooritamist nõudev sünkroniseeritus. Omavahelise suhtluse ning korralikult täidetud ülesannete kõrval nõuab see ka teadmisi sellest, kui kaua iga asja tegemine aega võtab, seda nii iseenda kui teiste tööülesannete kohta. Vastasel juhul on keeruline paigutada iseenese tegevusi restoranis korraga aset leidvate sündmuste mustrisse. Kõikide ajalisest struktuurist tulenevate ning ajaliste dimensioonidega arvestamisest tingitud väljakutsetega hakkama saamine sõltub kindlasti iga inimese individuaalsetest iseloomuomadustest, ent üldjuhul on see suhteliselt stressirohke ja pingutust nõudev. Seda eriti kiirematel aegadel, mil meeskonnatöö ja kommunikatsiooni sujuvus pannakse pidevalt proovile nii erinevate töösektorite piirides kui ka tervet restorani kollektiivi haaravalt.

Aeg ja ruum on Põhjakal omavahel lahutamatu seotud. Restorani asukoht maal Tallinn-Tartu maantee ääres tingib selle, et restoran pannakse kinni just kell 20.00, mitte oluliselt hiljem ning selle, et Põhjakal on kõige enam külastajaid just suvisel puhkuseperioodil. Kiire tööaeg, mil kokad pliidi ja serveerimisleti vahel hästi kokku harjutatud töötantsu tantsivad tingib selle, et teenindajad ei lähe kokkadele ette nähtud füüsilisse ruumi nende töötegemist segama. On selge, et Põhjakal rakendatavad ajalised praktikad ja aja

kogemise viisid tulenevad töötajaid ümbritsevast ruumist ja kohast ning aja möödumine ja selle möödumise tajumine tingivad ruumi ülesehituse ja ruumiliste praktikate muutumise. Olen käesoleva peatükiga loonud tausta Põhjaka restorani ajalis-ruumilise ülesehituse ja kogemise mõistmiseks. Järgmises, kolmandas, peatükis analüüsin lähemalt Põhjaka töö elustiili aspekti mille oluliseks osaks on nii restorani asukoht kui tööaja ja vaba aja eristamise võimalused ja viisid. Neljandas peatükis aga vaatlen lähemalt Põhjaka kollektiivi kogukondlikku mõõdet, kus restorani asukoha kõrval mängivad olulist rolli nii ruumi ülesehitus kui töötajate koos veedetud aja pikkus ja intensiivsus.



### **3. PÕHJAKAL TÖÖTAMINE KUI ELUSTIIL**

2012. aasta augustis toona Põhjakal töötanud kokk Kallega vesteldes ütles Kalle mulle, et Põhjakal pole ta kuu aja jooksul kordagi tundnud, et ta teeb tööd, et Põhjakal on kõik pigem sõbrad. Käesoleva peatüki eesmärgiks on keskenduda Kalle poolt sõnadesse pandud, ent ka minu enda poolt vahel rohkem, vahel vähem kogetud emotsiooni esimesele poolele, nimelt tööelule Põhjakal. Mulle tundub, et Põhjakal tööl käimine on paljudele sealsetele töötajatele rohkem kui palgatöö, pigem on tegemist keskse osaga nende elustiilist. Peatükis uurin, mis on need põhjused, mis muudavad töö Põhjakal omamoodi elustiiliks.

„Elustiil“ on üks paljudest sotsiaal- ja kultuuriteadustes kasutatavatest laialivalguvatest mõistetest, mille täpse defineerimise asemel on kasulikum luua raamistus, millest lähtuvalt mina elustiili mõistet antud töös mõistan. David Chaney on elustiile käsitlenud modernsele maailmale iseloomulike praktikate ja suhtumiste kogumina, mida igapäevaelus kasutatakse identiteetide loomiseks ning kommunikeerimiseks (Chaney 1996: 4–12). Elustiili kontseptsiooni kujunemise aluseks on idee sellest, et tarbimisühiskonnas ei loo indiviidi sotsiaalse identiteedi aluseid mitte tema klassikuuluvus, vaid hoopis tema tarbimisvalikud (Chaney 1996: 14–15; Bell, Hollows 2005: 2). Samas mõjutab kuuluvus sotsiaalsesse klassi siiski endiselt indiviidi võimalusi soovitud elustiili praktiseerida (Bell, Hollows 2005: 6).

Restoranide külastamist on uurijate poolt muuhulgas käsitletud kui staatusele rõhuva elustiili osa. „Õigetes“ restoranides käimine võimaldab inimesel näidata oma kuuluvust kõrget sissetuleku taset eeldavasse või siis hoopis rafineeritud maitset hindavasse gruppi (vt Warde, Martens 2000, Pearlman 2013). Kirjeldatud lähenemise puhul on uurijad asetanud rõhu elustiilile kui tarbimisega seotud nähtusele (*lifestyle consumption*) ning toidu ja tarbija elustiili vahelistele seostele. Mina olen siinkohal aga rohkem huvitatud töö ja elustiili seotusest, eelkõige elustiili tootmisest (*lifestyle production*) panustavatest praktikatest, seega leian, et Põhjaka tööelu analüüsimiseks on kasulik lähtuda elustiiliettevtõluse kontseptsioonist.

Bart Nooteboom leiab väikeettevõtluse<sup>16</sup> sotsiaalsete aluste üle filosofoeride, et peamiselt Karl Marxile, Max Weberile ja Jürgen Habermasile toetuv arusaam sotsiaalsest ja majanduslikust arengust kui ühiskonna järjest suurema ratsionaliseerituse ja keerukuse astme poole liikuvast protsessist mõjub inimeste eluilmadele hävitavalt (Nooteboom 1988: 299–300). Elustiiliettevõtjaid võib Nooteboomist lähtuvalt nimetada ettevõtjateks, kelle jaoks on oluline, et nende tööelu sobituks nende subjektiivse, loogilise ja iseenesestmõistetava eluilmaga, mille osaks elustiil on. Rhodri Thomas leiab et taoliste ettevõtjate puhul rakendatakse elustiilist tulenevaid põhimõtteid strateegiliste äriliste eesmärkidena, ent seda tehakse ikkagi vähemalt mingil tasemel majanduslikke kaalutlusi silmas pidades (Thomas 2004: 4). Üldiselt väidavad elustiiliettevõtluse uurijad seda, et juhul kui äri on ühendatud isiklike vajaduste ja elustiiliga, siis äriline aspekt suure kasumi teenimise näol jääb tahaplaanile ning oluliseks peetakse toodete ja teenuste kvaliteeti (Morrison 2006: 195, Thomas 2004: 5). Elustiiliettevõtlust võib vaadelda praktikana, milles inimesed lähtuvad ettevõtte tegemisel enda jaoks oluliste väärtuste valikust selleks, et tagada samaaegselt nii isikliku elu kvaliteet kui kvaliteetne toode või teenus (Shaw, Williams 2004: 104).

Raamistamaks Põhjaka restorani kui elustiiliettevõtet on oluline peatuda ka külalismajanduse mõistel (*hospitality business*). Paul Lynch *et al* on välja toonud, kuidas toitlustusäri teoorias kiputakse sellele mõistele lähenema väga tehniliselt, külalismajandus tähendaks justkui toidu, joogi ja majutuse pakkumise organiseerimise majanduslikult kasu toovaid praktikaid, samas kui tegemist on mitmetasandiliste sensorsete praktikatega (Lynch *et al* 2011: 4–15). Ma nõustun autorite mõttega, et restoranis käimine on rohkem kui toidu tellimine, vastu võtmine ja selle eest maksmine. Seega, edaspidi külalismajanduse mõistet kasutades hõlman sellesse mõistevälja ka arusaama sensoorsusest ning intersubjektiivsusest – külalismajanduse oluline osa on teenuse pakkuja ja teenuse saaja vaheline suhtlus.

---

<sup>16</sup> Väikeettevõtlusele puuduvad valdkondadeüleselt tunnustatud definitsioonid, samuti on suured erinevused riikide vahel (Thomas 2004: 1). Usun, et Põhjaka restorani, kus on 10 ametlikku töötajat, võib samas väikeettevõtteks määratleda.

Lisaks sellele, et Põhjaka restorani puhul on tegemist külalismajandusega tegeleva elustiiliettevõttega, muutub käesolevas peatükis Põhjaka tööelu analüüsideks oluliseks ka restoran kui sealsete töötajate ühine väike sotsiaalne eluilm. Anne Honeri idee väikestest sotsiaalsetest eluilmadest (*kleine soziale Lebens-Welt*) pakub võimaluse käsitleda Põhjakat kui osa üldisest igapäevasest eluilmast, mis seab sealse kollektiivi liikmete tegevusele ühise eesmärgi. Peter Bergeri ja Thomas Luckmanni ühiskonna konstrueerituse ideel põhinevad väikesed sotsiaalsed eluilmad annavad inimestele kindlus- ja stabiilsustunde ning perspektiivide vastastikkuse, ideaaljuhul toimub neis inimestevahelistest erinevustest hoolimata ka üksteise mõistmine. (Viidatud Jõesalu 2004: 13)

Teenindaja Dolph on sõnastanud ühe väärtustest, mille poole Põhjakal püüeldakse niimoodi:

*See kõige põhilisem mõte, et lihtsalt kõigil oleks mõnus. Nii töötaval personalil kui klientidel.* (Dolph, s. 1983, teenindaja)

Antud peatükis keskendun Põhjaka restorani töötajate väikese sotsiaalse eluilma ning Põhjaka kui elustiiliettevõtte ühise eesmärgi – „et kõigil oleks mõnus“ – taga peituvate tähenduste ning praktikate analüüsimisele. Sealjuures keskendun oma käsitluses just töötavale personalile ja mitte klientidele. Mida tähendab ja mida toob endaga kaasa see, et kõigil peab olema „mõnus“? Kas ja kuidas aitab arusaam sellest, et töötajatel peaks olema tööl hea olla, kaasa tööl käimise eesmärkide tajumisele? Kuidas Põhjakal segunevad omavahel tööl käimine ja Põhjaka eluviisi elamine?

Esiteks annan ülevaate sellest, mis on motiveerinud töötajaid Põhjakale minema ja sinna jääma. Seejärel vaatlen, millised on Põhjaka mõisa asukohast ja väärtuspõhisest juhtimisest tulenevad väljakutsed. Edasi keskendun Põhjaka organisatsioonikultuuri peamistele iseloomustajatele, nimelt vabadusele, hierarhiale ja nendevahelistele pingetele. Lõpuks analüüsin töö ja vaba aja vahelise piiri hägususe põhjuseid Põhjakal ja seda, milliseid tagajärgi see töötajatele endaga kaasa toob.

### 3.1. PÕHJAKA TÖÖTAJATE ÜHISNIMETAJAD

Põhjakal töötab kolme omaniku kõrval veel kaks nõudepesijat, kolm teenindajat ja viis kokka<sup>17</sup>. Suviti, seoses pikema töönädalaga, suurenenud laudade arvuga ja tihedama külastajate vooluga, kasvab ka töötajate arv märkimisväärselt nii köögis, teeninduses kui nõudepesus. Olenevalt hooajast ja vajadusest, nt kas aiamaal on midagi teha või kas on vaja midagi ehitada, leiab Põhjakal tööd veel paar-kolm abitöölist. Kui mitte arvestada praktikante ja suviseid töötajaid, kes ongi mõeldud ajutise tööjõuna, siis on selge, et Põhjakat iseloomustab väike kaadrivoolavus, inimesed ei vahetu nii palju, neid tuleb pigem juurde:

*Nii naljakas on mõelda, et kui esimesel suvel oli maja tegelikult rahvast täis, siis, olid Ott ja Märt põhimõtteliselt kahekesi, tegid süüa, mina tegin ettevalmistusi [abikoka tööd nagu nt juurikate koorimine, salati puhastamine jne]. Siis Märt tegi kuuma asju, Ott tegi külma asju ja pani toitu välja ja Joel tegi pagarit. (Emma, s. 1987, kokk)*

Kindlasti on samade töötajate Põhjakal püsimise üheks põhjuseks vaja minevate töötajate üldine vähene arv. Restoran on siiaaani olnud piisavalt väike ning selle lahtiolekuaeg on piisavalt lühike selleks, et väike hulk inimesi jõuaks kogu töö ära teha ega peaks rakendama vahetuste süsteemi. Lisaks on kõik kolm omanikku eelnevatel aastatel tegelenud rohkem kokatööga ning vähem restorani juhtimise ja arendamise poolega ning seega pole olnud tungivat vajadust kööki töötajaid juurde otsida. Kui köögist ei ole ükski kokk ära läinud ja pigem on sinna rahvast juurde palgatud (2011. aastal tuli Olavi, 2012. aastal Sven ja 2013. aastast Klaarika), siis pagari osakonnast on siiaaani lahkunud üks inimene, Stella. Kõige suurem on töötajate voolavus olnud nõudepesus, kus samas Pilleriin, kes oli Põhjakal töötanud algusest peale, lahkus alles 2012. aasta suvel ja loomulikult teeninduses. Teeninduses seetõttu, et üldiselt ongi toidukohtade teenindajad vägagi liikuvad, seda nähakse eelkõige ajutise tööna, mida tehakse sageli vaid mõned kuud järjest, enamasti õppimise või mõne muu töö kõrvalt. Põhjakal on Dolph olnud teeninduse vedaja restorani avamisest saadik, esimesest aastast töötasid seal veel Mia ja Birgit, kellest esimene lahkus 2012. aasta varakevadel ja teine 2012. aasta suvel. Seega

---

<sup>17</sup> Intervjueeritud töötajate andmed on kirjas Lisas 1

võib öelda, et Põhjaka mõistes suurest töötajate vahetumise määrast hoolimata, on sealne teeninduspool üldist selle sektori kaadrivoolavuse taset arvestades ikkagi olnud üsnagi stabiilne

Restorani omanike Märdi, Oti ja Joeli puhul olid Põhjake tulemise ning terve restorani tegemise ajendiks vajadus mingisuguse muutuse järgi elus:

*Kui ma Vodja koolis kokk olin, siis ma töötasin üksinda kogu aeg. Ja mingi aeg on tore teha, see aasta enam-vähem, mil ma teingi seda, aga siis mingi moment see ikkagi ammendab ennast. /.../ Otil oli suhteliselt kopp ees sellest Stenhusi [Endine restoran Tallinnas, kus Ott enne Põhjake tulekut töötas] värgist ja Joel oli samamoodi olnud seal peres erakokk ja seal oli samamoodi üksinda töötamine. No oleneb inimesest, võib-olla mõnele sobib väga hästi aga minule ei sobinud, samamoodi vist Joelil ka. Ja siis kuidagi oli, et äkki peaks mõtlema, tegema ise hoopis midagi. (Märt, s. 1981, kokk)*

Kui omanike jaoks on restorani tegemine elustiiliettevõtjatele tavapäraselt olnud väljundiks luua toidukoht, mille tegutsemise põhimõtted oleksid kooskõlas omanike endi väärtussüsteemiga ning et ettevõtte sobituks nende eraeluliste võimaluste ja vajadustega, on nad laiemas plaanis ikkagi jäänud tegutsema samasse valdkonda, kus nad olid ka enne – toitlustusärisse. Robertile on Põhjake tuleku põhjuseks olnud soov võtta aeg maha ja teha midagi kardinaalselt erinevat sellest, millega ta seni tegelenud oli:

*Mul ei olnud tollel hetkel isu koolis edasi käia. Kuidagi ei olnud koolis nagu selles seisus, kus ma oleksin tahtnud olla, igas mõttes. Ja siis ma mõtlesin, et peaks aja maha võtma. Võtsin aja maha. Tulin Põhjakele. (Robert, s. 1984, teenindaja)*

Soov oma (töö)elus midagi muuta sai Põhjake tuleku ajendiks ka Olavile:

*Linnas olev töökoht oli juba üle visanud [sest seal olid lollid ülemused ja loll juhtimine], mingid probleemid olid kuhjunud, siis mõtlesin, et vaatan, mis siin maal tehakse. (Olavi, s. 1983, kokk)*

Ent tegelikult on kollektiivis pea pooled töötajad sellised, kes on Põhjake tulnud palju pragmaatilisematel põhjustel. Paidest pärit noored kokad Sven ja Klaarika näiteks tulid mõisasse praktikale ja hiljem sinna tööle restorani kodulähedase asukoha tõttu. Põhjaka kõrvalkülas elavad nõudepesijad Helen ja Eda otsisid tööd ning Põhjakele seda tol hetkel

pakuti. Restorani avamisest saadik seal töötanud Emma tahtis lihtsalt kokaks saada ning tema sattumine just Põhjakale oli puhas juhus:

*Olin ülikooli lõpetamas ja emme teadis, et kui ma lõpetan ära, siis mul on plaan minna kokaks õppima. Tema töökaaslane pidi otsima Põhjakale abikokka ja siis emme helistas mulle, et hea küll, helista igaks juhuks. Nad tahavad küll kogemust, aga helista, ütle, et kogemust ei ole, aga sa hullult tahad seal tööd teha ja õpid hästi kiiresti. Siis ma helistasin Otile. Rääkisime sellel teemal ja siis Ott küsis, kuidas ma hakkän tööl käima. Ma ütlesin, et mind ei huvita, ma kas või jooksen. See on oluline, sest Ott hiljem ütles mulle, et see oli üks põhjuseid, miks ta mind tööle võttis. (Emma, s. 1987, kokk)*

Töötajate poolt jutustatud Põhjakale sattumise lugudes suurt rolli mängiva juba seal töötavate inimeste varasem tundmine ning elus muutuste otsimise või töö otsimise fakti asub toetama kellegi kutse tulla tööle just Põhjakale:

*Käisime Joeli pruudiga ühel kursusel. /---/ Siis kui nad mõtlesid selle avamise peale siin üldse, siis Joel tahtis hirmsat moodi, et mina tuleks teenindama. Siis teised nagu alguses ei uskunud. Märt vist mõtles, et KUIDAS nagu [Dolph töötas enne sõjaväes]. Aga siis ikkagi leppisid. (Dolph, s. 1983, teenindaja)*

*[Siis kui ma Soomes töötasin] Ott helistas ja ma mõtlesin, et mul on tore tulla Eestisse tagasi kui ma tean, et mul on töökoht, ütleme ausalt. Et ma olen kuskil nagu oodatud. Et ma võtsin natuke aega ja ikkagi tulin. Ja hea meelega tulin. Ja millegipärast ma nüüd töötangi siin veel rõõmsamana – sellepärast, et ma ise tegin selle otsuse ja selle valiku [kuigi mul oli Soomes töö olemas]. (Helen, s. 1991, nõudepesija)*

Seega on Põhjaka puhul võimalik näha teatud mustrit sinna tööle sattumise põhjustes ja viisides. Tegemist on valdavalt kas kohaga, kuhu on taandunud oma senise argielu eest, kus saab tegeleda just sellega, mis inimest köidab või siis on tegemist asukoha mõttes mugava kohaga, kus tööl käia. Selle kõrval on suur osa Põhjaka töötajaid oma kolleegidega eelnevalt tuttavad olnud ja rohkemal või vähemal määral läbi käinud. Seega võib öelda, et Põhjaka töötajate kollegiaalseid sidemeid on ühelt poolt osaliselt ennetanud ja samal ajal on neid toetamas ning mõjutamas juba varem eksisteerinud sotsiaalsed suhted.

Järgmine kategooria, mille alusel võib Põhjaka töötajaid vägagi sarnasteks nimetada, peitub restorani asukohas:

*Aga Põhjaka kogu oma natuuri poolest on siukene koht. Et ta on teistmoodi. Sa oled maal. Ma olen praegu 23 saamas ja ma töötan maal. Sina kolisid Paidesse. Enamik minu noortest tuttavatest ilmselt nagu väga ei kibeleks Paidesse kolima, ma arvan. (Ants, s. 1990, kokk/pagar)*

Kokk Emma on öelnud, et *koht ikkagi dikteerib natuke seda, millised inimesed Põhjakele tööle tulevad*. Põhjakele töötamine nõuab meelelaadi, mis aitab hakkama saada logistiliste väljakutsetega ning neist tuleneva pideva teistega arvestamisega või teistest sõltumisega. Põhjake asukoht ning sealne „mittesotsiaalne tööaeg“ (Volti 2008: 187) nõuab kompromisside tegemist tarbimise osas – lähimas linnas Paines ei ole poest saada sellises valikus kaupa nagu see suuremates linnades tavapärase on, samuti on seal piiratud võimalused meelt lahutada. Muidugi tajuvad töötajad Põhjake asukohast tingitud väljakutseid erinevalt. Need, kellel kasvas restorani tööle tulekuga distantne perekonnast ja sõpradest ning kes on harjunud suuremates linnades olemas olevate tarbimis- ning suhtlemisvõimalustega, tunnetavad palju enam töökoha asumist „maal“ harjumuspärasest linnaelust äralõigatuse tähenduses. Samas tekitab pikemaajalisem Põhjakele töötamine olukorra, kus inimesed harjuvad igapäevaste piiratud võimalustega ning leiavad alternatiivseid lahendusi (nt ostude tegemine internetis).

Põhjake töötajaid võib sarnaseks nimetada ka nende suhtelise nooruse alusel:

*Põhjake töötajaid iseloomustab võib-olla mingisugune muretus äkki. Võib-olla see tuleb sellest, et pigem nooremapoolne on veel see seltskond. Ja kui sa oled nooremapoolne, siis sa oled suhteliselt muretu. Vähemalt pealtnäha. (Joel, s. 1982, kokk/pagar)*

Põhjake vanim intervjuueeritud töötaja on sündinud 1981. aastal, noorim 1993. aastal. Mõned aias ja metsatööl abiks käivad töötajad on küll oluliselt vanemad, pensioniealised, ent enamus Põhjakega seotud inimesi on siiski pigem nooremapoolsed. Lisaks on enamus mõisa töötajatest vallalised, paar inimest elab koos elukaaslastega ning vaid kahel kohal on lapsed. Noorus ning eraeluliste kohustuste puudumine kindlasti mõjutab kollektiivi omavahelise suhtlemise intensiivsust ning annab võimaluse tööle pühenduda. Seega toetab vanuseline ning perekonnaseisuline struktuur omalt poolt teisi siin välja toodud Põhjake kollektiivile aluse loovaid aspekte nagu valmisolek ja soov veeta suurem osa oma ajast „maal“ nii selle sõna positiivses kui negatiivses tähenduses

(vrdl Woods 2011: 35) ning koostööle eelnevad tutvused ja kutse peale tööle tulemise asjaolu. Muidugi ei laiene kõik siin nimetatud aspektid kõikidele töötajatele ning inimeste motivatsioonid ja suhtumised muutuvad ajas, ent sarnasused on siiski piisavalt suured, et nimetada neid Põhjaka sotsiaalsele struktuurile raamistikku loovateks.

### **3.2.PÕHJAKA ORGANISATSIOONIKULTUUR**

#### ***3.2.1. Restoranitöö iseloom Põhjakal***

Restoranis töötamine esitab nii füüsilisel kui vaimsel tasandil väljakutseid, mille tõttu ei saa seda tööd kindlasti mitte nimetada lihtsakoeliseks või kergeks. Paljud raskused, millega restoranisektoris töötajad tegelema peavad on organisatsiooni ülesehitusest ning restoranides valitsevatest sotsiaalsetest koodidest tulenevalt sarnased. Eespool mainisin restoranide lahtiolekuaegu, mis piiravad seal töötavate inimeste võimalusi veeta vaba aega koos lähedastega. Tööpäevad on pikad ja töö on füüsiliselt kurnav – tundide kaupa püsti seismine ja liikumine, raskete puljongipottide ja kastide tõstmine, põletus- ning löikehaavad ning pidev väsimus on vaid mõned aspektid, mis toitlustusettevõtetes töötajaid igapäevaselt saadavad.

G. A. Fine toob kokkade tööst rääkides välja selle, et nad peavad olema paindlikud, võimelised valmistama mitmeid toite korraga, piisavalt kiiresti ja piisavalt hästi. Lisaks peavad kokad korraga olema meele järgi nii oma ülemustele kui restorani küllastajatele, kelle nõudmised on sageli teineteist välistavad, esimestele on oluline kvaliteet, teised nõuavad kokkuhoidu. Köökides valitseb enamasti ka range hierahia, mis muudab sealse töökeskkonna veel keerulisemaks. (Fine 1996: 19–20). Restorani hierarhilise süsteemiga sobitumine ning vajadus saada kiiretes situatsioonides oma ülesannetega hästi hakkama on vajalikud ka teenindaja töös. Ent erinevalt kokkadest peitub teenindustöö peamine raskus pidevas emotsioonidega mängimises. Kuna teenindussituatsioon eeldab kindla, külalislahkust ja vastutulelikkust eeldava rolli võtmist, peab teenindaja oma töös isiklikud



emotsioonid alla suruma ning külastajatega suheldes väljendama neid positiivseid emotsioone, mida talt oodatakse (Hochschild 1983: 8). M. L. Gatta on välja toonud (2002: 5), et erinevalt Hochschildi poolt uuritud stjuuardessidest peavad ettekandjad ja kelnerid olema veel paremad näitlejad, kuna see mõjutab otseselt nende jootrahana saadavas (lisa)sissetulekus. Teenindajate töö teise peamise negatiivse aspektina on välja toodud veel töö madalat staatust, mis mõjutab ettekandjate-kelnerite enesehinnangut ja seda, kuidas teised, eelkõige külastajad neisse suhtuvad (Paules 1991: 9, Erickson 2009: 28–39). Väga madal staatus on ka nõudepesijate töö peamiseks iseloomustajaks. Köögihierarhia alumisele astmele kuulumine tähendab Fine'i järgi pidevat lisatööd, alaväärtustamist ja vaimset vägivalda (Fine 1996: 95–98). Siiski tasub meeles pidada, et kuigi organisatsioonikultuuri põhistruktuur ning eesmärk (toiduelamuse pakkumine) on kõigil restoranidel sarnane, iseloomustab neid ja seal töötavaid inimesi ikkagi suur varieeruvus ning seega ei saa öelda, et kõik eel-loetletud väljakutsed Põhjaka töötajate puhul täies mahus olemas oleksid. Peamine erinevus peitub hierarhias – näiteks ei ole nõudepesijad Põhjikal alavääristatud, vaid paiknevad teistega võrdsel tasemel. See võrdsus avaldub näiteks ka jootraha jagamises, mis ei kuulu seal ainult teenindajatele, vaid jagatakse kõigi antud päeval tööl olnud inimeste vahel. Ent enamik kirjeldatud väljakutsetest iseloomustab ka Põhjaka töötajate tööelu ja annab seega hea ülevaate sellest, mida restoranitöö tähendab ning millised väljakutsed iseloomustavad selle igapäevast reaalsust. Alljärgnevalt aga analüüsin tööelu neid faktoreid, mis on Põhjikal eriti selgelt esil ja mis mängivad kõige enam rolli selles, et Põhjikal töötamist võib vaadelda kui iselaadset eluviisi.

Esiteks mõjutavad tööd Põhjikal restorani kui koha eripärast tulenevad ülesanded. Põhjaka asukoht maal ning selle ümber loodud Põhjaka kuvandit määratlevad ning töötajate jaoks restorani olemust defineerivad ettevõtmised nagu kanakasvatus või aiapidamine tingib praktikad, mida linnas asuvates toidukohtades ei leidu:

*Ongi täpselt see, et kuna sa oled maal, siis ei ole üldse üllatav kui sa pead hommikul minema kanalast mune tooma, kanadele toitu panema või et keegi sind põllu peale saadab. Ükskõik, kes sa oled. (Emma, s. 1987, kokk)*

Sealsel koka- ja ettekandjatööl, samuti nõudepesijate ülesannetel on seega lisaks n-ö tavapärasele toiduvalmistamisele, lauda viimisele ja nõude pesemisele juures veel maal olemisest ning omakasvatatud või siis lihtsalt kohaliku tooraine kasutamisest tulenevad aspektid. Põhjakal töötades tuleb leppida sellega, et osa vajaminevast toorainest ei tooda lihtsalt valmis kujul ukse taha, vaid seda tuleb ise näiteks peenra pealt või lehmapidajast naabrimehe käest tooma minna või siis näiteks tuleb ise tervena kohale toodud metssea rümp kasutusse minevateks osadeks tükeldada. Kollektiivis eeldatakse, et Põhjakale tööle tulevad inimesed on restorani omapärast teadlikud ning nõus taolisi mõnikord ebamugavaid või rohkem liigutusi nõudvaid lisaülesandeid täitma ning seega on suhtumine neisse, kellele Põhjaka tööülesannete laad ei sobi, pigem negatiivne:

*Aga no see hästi pikk praktikant, see hakaks lõpuks endale ise käru keerama, vaata. „Koolis on palju kergem, ei pea põllu pealt ürte korjama, võtad paki seest, olemas!“ Et siis hakkas kõigil üle viskama. Et sa ju tead, kuhu sa tulid, sa ei tulnud mingisse Selveri kööki, et paki seest võtad endale asjad välja. Mida sa vingud! (Klaarika, s. 1993, kokk)*

Põhjakal on tööülesannete piirid tooraine hankimise ja ka järelkasutamise mõttes venitatud laiemaks kui need on linnas asuvate restoranide töötajatel, ent sellele lisaks teevad Põhjaka töötajad sageli töid, mis ei kuulu nende tööülesannete hulka isegi mitte Põhjaka teistlaadi restoranitöö maailmas:

*Töökohustuste täitmisel on igaühel oma piiritletud rollid, oma õigused ja omad kohustused. Aga tehakse natuke nagu lisatööd või kuidagi. See on täpselt see lisakohustus, mida kuskil kirjas ei ole ju tegelikult – et mine too pesud ära kuivamast nüüd nõõri pealt või et nüüd tuleb neid triikida või kui on vaja, siis tuled sina ja koristad ka, mitte ei saada pikalt, et ma pole mingi koristaja, ma tulen teen oma ettekandja tööd ja kõik, ma ei taha midagi teada. Et sellega on nagu hästi läinud meil. (Joel, s. 1982, kokk)*

Seega teiseks iseloomustab Põhjakal töötamist põhimõte, mille kohta teenindaja Dolph on öelnud, et see on selline maa värk, teed seda, mida parasjagu vaja. Tööülesannete varieeruvus ning integreeritus on Nooteboomi järgi mikroettevõtete puhul tavapärane, kuna teha on tavaliselt palju, ent tööjõudu napib. Töö taoline mitmekülgne iseloom tähendab töötajate jaoks ka suuremat kaasatuse tunnet ning tihedamat kommunikatsiooni töökohal (Nooteboom 1988: 303). Prioriteediks on küll igaühe ametialase rolliga kaasnevad tööülesanded – kui mul teenindajana on vaja saalis külalistega tegeleda, siis

ma teen seda. Ent kui mul ei ole parasjagu midagi teha ja näiteks köögis on tegemisi rohkem kui kokad jõuavad ära teha, siis ma seon endale kokapõlle ette ja hakin näiteks kõrvitsat. Erinevate tegevusalade vaheline koostööd ning teineteise abistamist võib Põhjaka puhul nimetada väärtuseks, millest tuleneva ideaali poole praktikas püüeldakse:

*Et ei ole selline konkreetne töökirjeldus, mis su tööülesanded on ja siis kui sealt läheb piir üle, siis sa ei tee seda. Ei saa, ei käi nii. Kui sa selline oled, siis on sul küll suhteliselt võimatu siia kollektiivi sisse sulanduda. See ei ole nagu loogiline. Kell kaheksa saab tööpäev läbi, sinu arvates, põll nurka ja minema. Pühendumust on vaja. (Dolph, s. 1983, teenindaja)*

Seega on töö Põhjagal paljudes aspektides sarnane tööga, mida tehakse teistes restoranides. Tööd iseloomustab ühest küljest füüsiline raskus ning restorani ajalisest struktuurist tingitud väljakutsed, samuti nõudmine teha emotsionaalset tööd. Ent Põhjaka puhul on silmatorkavad veel restoarni asukohast tingitud eripärad tööülesannete puhul ning kindla piiri puudumine, kus inimese töökohustused lõppevad.

### **3.2.2. Organisatsioonikultuurist tulenevad väärtused Põhjagal**

Restorani asukohast ja kohaliku tooraine kasutamise põhimõttest tulenev töö eripära ning vastastikkuse koostöö ideaal moodustavad osa valmisolekust oma tööle pühenduda. Põhjagal töötamisele pühendumise eeldamine ning ka vaba aja või puhkehetkede arvel tööd teha on üks sealse organisatsioonikultuuri peamisi iseloomustajaid. Arvan, et see on suuresti seotud Põhjaka restorani elustiiliettevõtluse kategooriasse paigutuva kontseptsiooniga. Restorani omanikud nägid ettevõtte avamise nimel aastaid vaeva ning kui Põhjaka lõpuks küllastajatele avati, tähendas see töömahu kasvu ning veel suuremat pühendumist. Suuresti ka seetõttu, et omanike eesmärk pakkuda Põhjagal kvaliteetsest ja kohalikust toorainest valmistatud toitu valmistas ja aeg-ajalt valmistab tegelikult siiaamaani raskuseid tooraine hankimisel:

*See oli nii meeletu. Ma mingi aeg mõtlesin selle peale, et kuidas ma jõudsin. Meil ei olnud tarnijaid, kes meile kaupa tooksid. Põhimõtteliselt enamus aega sõitsime autoga ise ringi. Ma ei tea, kuidas me jõudsim. Hommikul käisid Tallinnas, Tartus või Viljandis või kusagil, ostsid turult mingeid asju ja siis sõitsid tagasi, hakkasid nendest midagi tema ja alguses avasime me*

*juba kell 10. Siis tuli mõni inimene, juba jõi kohvi ja tahtis võileiba või midagi saada ja juba ettevalmistus katki, midagi valmis ei olnud. Selline hullumaja. (Märt, s. 1981, kokk)*

Isikliku ettevõtte avamine ja käimas hoidmine ongi keeruline, aega, energiat ja pühendumist nõudev tegevus. Põhjaka puhul on tööramamise ja ainult restoranile pühendumise vajaduse kui teoreetilisel tasandil eelkõige omanikega seostatava omaduse internaliseerinud ka üks osa töötajatest, eelkõige need, kes on restoranis algusest peale tööl olnud. Elustiiliettevõtteid iseloomustav emotsionaalne seotus töökohaga on Põhjaka töötajate puhul samuti märkimisväärne. Mõneti võib tõdeda, et vastutus tagada oma igapäevaste praktikate ja suhtumiste läbi Põhjaka säilimine ning areng on omanikelt laienenud tervele kollektiivile, mille liikmed siis seda vastutust erineval määral tajuvad ja erineval viisil realiseerivad. Seega mulle tundub, et Põhjagal on pühendumine kui valmisolek teha väga palju tööd eesmärgina restorani väikeses sotsiaalses eluilmas selgesti tajutav, ent samas ei soovi kõik Põhjaka praegused töötajad seda eesmärki täielikult jagada:

*Vaata, kui ongi, et kõigil peaks nagu hästi mõnus olema, aga samas tuleb tööd ka ikka s\*\*\*\*\* nagu teha. Siis ongi, kust see piir läheb, et tegelikult nüüd võiks kõik tööd teha. Seal tulebki nagu selline isiksuste konflikt või selline asi. Et ei ole sellist asja, et nüüd jalad seinale ja passima, kuigi tegelikult on palju asju teha. Kui keegi nii teeb, siis on päris nõme. (Dolph, s. 1983, teenindaja)*

Dolph, kes elab Põhjagal koha peal ja on põhimõtteliselt iga päev tööl, on muidugi ekstreemne näide pühendumisest ja töö- ning eraelu kattumisest. Ent töötajate puhul tekibki pingemoment siis kui omavahel põrkuvad inimeste erinevad arusaamad õigest ajakasutusest tööl:

*[Selle töö juures on kõige raskem see] kui sa pead kedagi teist valvama. Ei saa ise rahulikult süüa teha, peab jälgima kas või seda, et keegi teine ka midagi teeks. Et ei oleks nii, et ise teed ja keegi teine istub seal. Siis tekib motivatsioonikriis, et miks mina siis teen. (Emma, s. 1987, kokk)*

Kõige konfliktsem aeg tööpäevas on kindlasti töötajate lõunapaus kell 15.00–16.00, mis peaks samaaegselt olema nii töötajate puhkehetk kui aeg, mil saab teha kõike seda, mis on tegemata. Pausi sellised teineteist välistavad funktsioonid tekitavad töötajate vahel vägagi põhimõttelisele tasandile kuuluvaid vastuolusid tööaja kasutamise teemal. Mõni

arvab, et pausi võiks ja peaks kasutama puhkamiseks, teine jällegi leiab, et selle ajal võiks teha tööd, sest restoranis on enamasti alati midagi teha. Eks iga töötaja nägemus lõunapausi kasutamisest sõltub muuhulgas ka tööpäeva intensiivsusest ning väsimuse astmest ning vastandus ei ole alati nii tugev ega jõua kunagi avaliku konfrontatsioonini. Samas on selge, et Põhjaka organisatsioonikultuuri osana tajutud ning praktilisel tasandil töö tegemise intensiivsuses ja kestvuses avalduv eeldus maksimaalselt pühenduda tekitab kollektiivis pidevalt pingeid, mida kas alla surutakse või siis mujale üritatakse kanaliseerida.

Teiseks iseloomustab Põhjaka organisatsioonikultuuri samuti elustiiliettevõtluse kontseptsiooniga seostatav arusaam sellest, et tööd tuleb teha võimalikult hästi.

*No ega selles mõttes midagi meelega s\*\*\*\*\* ei tee. Ikka üritad teha võimalikult hästi mingeid asju. Võib-olla mingeid asju võiks paremini. Kui ma teaks, mida. (Olavi, s. 1983, kokk)*

*Ja no ikka, üks pinget ikkagi tekitab see inimestes, et tahaks nagu hästi teha. Ma loodan vähemalt, et enamus tahab ikka hästi teha ja tegelikult teevad ka. (Märt, s. 1981, kokk)*

Loomulikult on arusaam sellest, mida tähendab „hästi“ vägagi subjektiivne. Põhjakal puuduvad konkreetsed töö tulemustele ja kvaliteedile esitatud nõudmised. Kvaliteedistandardi loojateks on ühest küljest muidugi külastajad. Töö on hästi tehtud näiteks siis, kui külastaja jätab arve summa suhtes suure protsendi jootraha või kirjutab külalisteraamatusse, et ta sõi just Põhjakal oma elu parimat kotletti või Napoleoni kooki. See, kas töötaja ise on oma töö tulemusega rahul on samuti oluline ja ametiuhkuse perspektiivist vaadatuna mõjub töö tulemusele pigem positiivselt. Ent oluline osa kvaliteedi hindamise põhimõtetest on Põhjaka kontekstis sotsiaalselt konstrueeritud ja eksisteerib eelkõige varjatud teadmisenäa kollektiivi jagatud arusaamade hulgas, mis omakorda muudab standardile vastavuse tagamise peamiseks viisiks sotsiaalse kontrolli. Goffmani arusaam, mille järgi laval mängitud etenduse õnnestumine sõltub lavataguse meeskonna liikmete koostööst (Goffman 1990: 88) tähendab Põhjaka kontekstis seda, et töötajad ei saa endale eksimusi või kehvasti sooritatud tööülesandeid lubada, sest selle tõttu kannatab kellegi teise töö ning lõppkokkuvõttes ka külastaja restoranikogemus.

Iseasi muidugi, kui palju töötajad oma igapäevastes praktikates alati sellele kollektiivses teadmises formuleerunud standardiga sammu jõuavad pidada. Tuleb ette, et toiduga läheb kauem aega kui tavaliselt, et just pesust tulnud klaasid on tegelikult ikka veel mustad, et morss saab otsa enne tööpäeva lõppu või et kokk unustab kala taldrikule panna ning teenindaja viib selle „prae“ lauda ega pane tähelegi, et kala on puudu. Seega peitub ka siin vastuolu ideaali ning tegelikkuse vahel. Mõnikord leiavad sellised olukorrad mis kiire lahenduse ning satuvad oma tagasivaatavas perspektiivis naljakaks peetava sisu tõttu Põhjakal ikka ja jälle jutustatavate naljade sekka. Ent kui kvaliteedinõuetele mittevastavus on korduv ning muudab sellega teiste inimeste töö tegemise pidevalt keerulisemaks, otsitakse olukorrale lahendus.

Kolmas oluline aspekt Põhjaka organisatsioonikultuuri puhul on juba peatüki alguses välja toodud arusaam sellest, et restoranis peab olema mõnus nii töötajatel kui külastajatel. Kindlasti on siinkohal tegemist kirjutama reegluga, mida Põhjakal kõige enam sõnastatakse:

*Kui mina tulin siia, küsisin mingit tööjuhendit, siis öeldi mulle igalt poolt, et tee nii, et oleks nagu hästi ja et oleks hea sul endal, et oleks klientidel hea, et kõigil oleks hea. Noh, okei, aga kuidas? [Naerab] (Mia, s. 1990, teenindaja)*

Mia tuli Põhjakale 2010. aasta suve lõpus ning sellest saadik on restoranis muutunud eelkõige see, et on välja kujunenud harjumused, kuidas asju tehakse ja milline on n-ö õige loogiline ja efektiivne käitumine või töö tegemise viis, ent mõnusa äraolemise poole pürgimine on Põhjaka igapäevast tööelu raamistava ideena püsinud. Töötajate jaoks iseloomustavad taolist äraolemise viisi muuhulgas ei liiga kiire ega liiga aeglane töötempo, toredad kliendid, maitsev lõunasöök ja teatav autonoomia organiseerida oma tööülesandeid just endale sobival viisil. Restoranikülastaja jaoks tähendab mõnus äraolemine head toitu, kiiret teenindust, võimalust lauakaaslastega vestelda, mugavat istekohta ja veel paljusid asju, mis muudab restoranikogemuse positiivses mõttes meeldejäävaks (Gibbs, Ritchie 2010: 186: 187). Kokad tunnetavad oma tööpäeva rahuldustpakkuvust peamiselt ajaliste faktorite kaudu – kas konkreetse tööpäeva ajaline struktuur sobis nende enda isiklike eelistuste ja võimetega ja pakub piisavalt autonoomiat

(Fine 1996: 55, 71). Ajalise struktuuri sobivuse nõute laieneb tegelikult tervele meeskonnale – töö on mõnus siis kui olemasoleva ajaga jõuab hästi ära teha kõik selle, mis kas vajalik või isiklikul tasandil plaanitud.

See, et kõigil on maksimaalselt hea on pigem utoopia ning seega on selge, et töötajate ja küllastajate mõnusa oleku vahel eksisteerib alati suuremal või vähemal määral pinge. Eriti tuleb see pinge esile siis kui „trammi“ ajal soovib mõni küllastaja saada eritellimust. Üldiselt peetakse vastutulelikkust üheks Põhjale iseloomulikuks jooneks:

*Kuidas ma siis jätan kui kellelgi on mingi küsimus või eritellimus. Kus sa siis jätad inimese, et ei, ei saa. See on nende profiteenindajate [ehk siis teistes restoranis töötavate teenindajate] värk, et kõik, mis menüüd on, seda saab, aga kui hkkad seal juba mingit eritellimust soovima, siis on ei-ei-ei: „See ei ole võimalik“. (Dolph, s. 1983, teenindaja)*

Restorani vastutulelikkus igasuguste erisoovide osas annab küllastajale võimaluse tõlgendada restoranis käiku koduse külalislahkusega seostatava emotsionaalse ja personaalse kogemusena (Krautkramer 2007: 260–262). Ent „trammi“ ajal, mil köök pingutab maksimaalse suutlikkusega, et n-ö tavatellimusigi täita, on lisategevusi ja lisamõtlemist nõudev erisoovide täitmine kokkade jaoks suhteliselt tüütu. Seda küll tehakse, ent mitte hea meelega ja enamasti ka kokkade-teenindajate vaheliste suhete vähemalt ajutise jähnenemise hinnaga. Seega ei ole kontseptsioon „kõigil peab olema mõnus“ kindlasti mitte iseenesest juhtuv olemise viis, vaid olukord, mille poole püüeldakse, ent kus enamasti on tasakaal paigast ära. Kas on töötajatel mõnus ja küllastajad kannatavad näiteks siis kui ühtegi inimest ei võeta vastu enne lõunapausi lõppu või siis vastupidi, küllastajatel on mõnus ja inimene saab soovitud prae ilma piprata, ent kõõgi stressitase seeläbi tõuseb.

Arusaam heast äraolemisest pakub siinkohal kasuliku tausta analüüsima pühendumisele ja kvaliteetsele tööle esitatud nõuetest tekkivaid kollektiiviseseid pingeid ja nende lahendamise viise. On selge, et kõigi arusaamad sellest, mis on „piisav“ ja mis on „mõnus“ omavahel ei kattu. Erinevused tööaja kasutamise viisides tingivad näiteks Emma poolt välja toodud motivatsiooniprobleemi – miks mina pühendun kui teised ei

pühendu? Eriti probleemsena nähakse situatsiooni siis kui omanikud on need, kes piisavalt ei pühendu ega tööl kohal ei ole. Teiseks väljenduvad pinged omavahelise suhtlemise viisides ning kõõgis valitsevas üldises õhkkonnas. Selgelt on tunda kui keegi kokkadest, teenindajatest või nõudepesijatest on kellegi peale pahane. Siis ollakse tõsisemad, vaiksemad ning vajaduse piires suhtlemist iseloomustab teravus. Taoline olukord aga tekib üldjuhul sellest, et keegi ei olnud kellegi arvates teinud oma tööd piisavalt hästi, näiteks oli ettevalmistus tööpäevaks tegemata, või siis keegi ei pühendunud kellegi jaoks piisaval määral, näiteks istus õues selle asemel, et hakkida sibulat.

Põhjakat iseloomustab tendents vältida probleemidest rääkimist. Täpsemalt – omavahel ei räägi vastuseisu kesksed osalised, ent situatsiooni lahatakse ühelt poolt kõrvalseisjate, ent teisalt kollektiivi väiksuse ja seotuse tõttu paratamatult olukorrast mõjutatud inimeste seltskonnas. See mil määral ja kui tihti inimene murede kurtmise ja kirumise vormis probleemiga tegeleb sõltub suuresti indiviidist ja ka vastuseisu sügavusest. Mõni tahab sageli töökaaslastega tööl tekkinud või siis juba pikka aega eksisteerinud probleeme lahata, teine läheb pärast tööpäeva lõppu enamasti koju ning väljendab oma seisukohta kogu vastuolu suhtes heal juhul paari lausega, peaaegu poolkogemata hoopis mõnes teises kontekstis. Avaliku konfrontatsiooni vältimise ainsaks erandiks on olnud Põhjaka omanikud, kelle keset tööpäeva ette tulnud kõvahäälsetest riidudest olen mina küll vaid legende kuulnud ja kelle puhul töötajad üldiselt jagavad kokk Emma poolt sõnastatud mõtet: *need kolm juhti, kes meil on, nad on kõik hästi toredad, aga nad ei räägi omavahel*. Täiesti rääkimata muidugi ei saa ning enamasti leitakse hetk probleemide arutamiseks ja reaalsete lahenduste leidmiseks mõnest töövälisest situatsioonist, olgu selleks siis kellegi soolaleivapidu või hoopis ühine saunaskäik. Ent taolisi hetki tuleb ette pigem harva ja selliste sammude astumiseks peavad Põhjaka töötajad olema juba pikka aega kannatanud olukorda, kus nende igapäevase töö tegemist segavad erinevad arusaamad sellest, mis teeb tööl olemise mõnusaks – kas rohke töötegmine või hoopis sotsiaalse suhtluse tähe all mööduvad puhkehetked.



### **3.2.3 Põhjaka organisatsioonikultuuri peamised tunnused**

#### **3.2.3.1 Vabadus**

Põhjaka restorani füüsilise ruumina käsitlevas peatükis sai välja toodud, kuidas restorani köögi suurus, ehitus ja tegelikult ka valgusküllasus eristavad Põhjaka kööki n-ö tavaliseks peetud restoraniköökidest, mida iseloomustatakse madalatena, kitsastena, eraldatutena ja üldiselt ebamugavatena. Ent erinevates toidukohtades töötanud kokad teavad rääkida, et õhkkond, mis köökides valitseb, on üldjoontes sarnane:

*Köögimeeskond või kes köökides on, on kuidagi mõnus. Muresid ka kindlasti vahepeal on, aga muidu on nagu mõnus. Naturaalne kollektiiv. Ma ei tea, pole kunagi kontoriinimene olnud. Ma ei kujuta ennast ette nende nahas, et mis jutud või mis asjad seal on. Köögis on parasjagu ropp ja räpane ja natuke naljakas ka. Mõnikord päris ausalt tõsine ka. (Joel, s. 1982, kokk)*

Kööke nähakse vabamate ja inimlikemate töökohtadena kui kontoreid. „Kontor“ on Põhjaka töötajate ettekujutuses köögi täielik vastand, mida peetakse ahistavaks ja oluliselt vähem naljakaks kohaks, kus töötada. Köögi lavatagusest staatusest tingitud mitteformaalsed käitumisnormid ja suhtlusstiil lubavad inimesel seal olla karakterist väljas, olla tema ise (Goffman 1990: 123–129). Kuigi Goffman samas nendib, et rolli võtmine iseloomustab absoluutselt kõiki suhtlussituatsioone (*ibid* 26), siis köögis võetavad rollid lubavad inimesele rohkem vabadust. Eelkõige avaldub see eneseväljenduses, kus sotsiaalse kontrolli puudumine tingib ka individuaalse kontrolli vähenemise, mis viib Põhjagal näiteks ropendamise loomulikuks pidamiseni. Teiseks avaldub vabadus teatud kreatiivsuse soodustamises, näiteks toiduga mängimise või naljade välja mõtlemise näol. Kontoris tõenäoliselt ei juhtuks seda, et kellelegi pistetakse surnud hiir taskusse, Põhjagal on see igati aktsepteeritud huumor. Naljades, suhtlusviisides ja käitumises avalduva individuaalse vabaduse kõrge määra kõrval nähakse Põhjaka töökeskkonna iseloomustajana humaansuses avalduvat vabadust:

*Tegelikult on poisid teinud selle ju suhteliselt humanseks. Et tööpäevad ei ole justkui maailma kõige pikemad. Võrreldes nende 16-tunnistega, mis on mujal. Ja siis see paus seal vahel. Tegelikult on ikka päris hea. See on ikkagi erand kui sa ei saa istuda maha rahulikult põhimõtteliselt terve kollektiiviga ja rääkida juttu. (Emma, s. 1987, kokk)*

Lõunapaus on Põhjaka puhul ühest küljest kindlasti märgiline, nii Põhjaka välist kuvandit kui töötajate enesemääratlust kujundava keskse markerina, mis lubab Põhjaka rahval oma töökohta ja seega ka iseennast teiste restoranide töötajatest eristada:

*[Mujal on] tööpäevad pikemad, nõutakse mingeid asju rohkem, mingit lõunapausi ju kuskil ilmselgelt ei ole ja mingid sellised asjad, mida me oleme algusest peale üritanud inimlikuks ajada ja mille peale endiselt Tallinnas ükski restoran ei mõtle. (Ott, s. 1983, kokk)*

Igapäevasel tasandil jällegi erineb näiteks minu enda kogemus lõunapausiga kokk Emma poolt esitatud kirjeldusest pausist kui reeglist. See aeg, mil ma olen Põhjakal olnud, on sagedamini tulnud ette olukordi, et kollektiiv ei saa korraga lõunalauda istuda. Kuna kellaajalistest piirangutest ei peeta praktikas nii majanduslikel kaalutlustel kui külastajate heaolu silmas pidades nii täpselt kinni, langeb tellimuste võtmine ja täitmine sageli pausi ajalisel raami. See tingib olukorra, kus mingi osa töötajatest on juba söönud ajaks, mil teine osa kokkasid-teenindajaid lõunale pääseb või siis hakatakse tellimusi vastu võtma ajal, mil osad töötajad veel lauas istuvad. Eelkõige suvistel nädalavahetustel on tööpäevad nii kiired, et ühist lauda ei kaeta ja söövad need, kel on aega, siis kui neil on aega. Töötajate lõunapausi ideaalse kuvandi ja reaalsuse vahelise pingevälja taustal avaldub Põhjaka kollektiivi liikmete nägemus Põhjaka kui töökoha poolt pakutud inimlikkusest.

Omanike ja ka töötajate nägemuses ja kogemuses Põhjast kui töökohast tuleb esile vastandumine linna ehk nende mõistes Tallinna restoranimaastiku reaalsusega sellisel kujul nagu nemad seda kogenud on. Esiteks avaldub see konkreetsete tööülesannetega seotud reeglite puudumises:

*Eks ongi võib-olla selline lihtsus ja natuke selline vabadus rohkem [mis kompenseerib Põhjaka saadavat poole väiksemat palka kui Tallinnas]. Saan ise asju teha mingis mõttes. Kui sa ikka töötad viietärni hotellis, siis seal on alati kindlad reeglid ja asjad. /---/ See olustik on pigem lihtne ja mugav. Pole konkreetselt mingeid hulle reegleid. (Olavi, s. 1983, kokk)*

Näiteks ei kasutata Põhjaka kindlaid retsepte mis annab kokkadele võimaluse interpretatsiooniks ja improvisatsiooniks. Kokk Olavi valmistatud kanasupp erineb kokk

Emma supist, sest Olavile meeldivad vürtsikamad toidud. Kuna maitset on erinevad, siis teisest küljest tekitab kindlate ettekirjutuste puudumine ka erimeelsusi selles, milline on parim viis ühe või teise toidu valmistamiseks või kuidas peaks teenindaja ühte või teist teenindussituatsiooni lahendama. Teiseks avaldub Põhjaka vabadus vastandumises linnarestoranidega ülemuste-poolse kontrolli vähesuses töökoha ressursside kasutamise koha pealt:

*Kuna ma ise ka siin süüa teen, koos nendega, ja olen ka teinud mujal koos nendega, siis ma nagu tean mingisuguseid asju, mis mind on närvi ajanud ja siis ma üritan neid siin vältida./---/ Et kui sa Tallinnas käid ja vaatad, kuidas mingisuguses kohvikus asjade ajamine käib. Umbes ükski teenindaja ei tohi mitte midagi ise näppida ja kõik tuleb kirja panna. Ma ei tea, ma küll ei ole siinamaani kellegi [pärast tööd külmkapist võetud] õllesid viitsinud väga hullult üle lugeda. Et kui sa käitud ise inimestega inimlikult, siis tundub, et tuleb vastu ka mingi piirini. (Ott, s. 1983, kokk)*

Materiaalsete objektide ja ka ruumi kasutamise viisid hägustavad töö– ja eraelu vahelisi piire ning pakuvad võimaluse paigutada Põhjaka mõtteliselt töökoha ja kodu vahelisele piirialale. Kodusfääriga seostatava vabaduse tunnet soodustab näiteks võimalus minna ja võtta restorani külmkapist endale võileiva tegemiseks pasteeti ja suitsuvorsti, võimalus istuda keset päeva maha ja süüa kõht täis või võimalus jääda Põhjale ööbima, samuti võimalus kasutada restorani esemeid oma isiklikuks tarbeks. Kokk Sven näiteks laenas suvel aeg-ajalt Põhjaka suurt tolmuimejat, et enda kodus Paides pörandad puhtaks tõmmata. Kibekülmade jaanuaripäevade ajal pakkus Dolph, et ma võtaksin Põhjaka töötajate duširuumis oleva elektriradika endale koju, sest ma kurtsin, et mu Paide korteris on kohutavalt külm.

Lisaks põhimõtetele ja kontseptsioonile, mis Põhjakat linnas asuvatest restoranidest eristab ja Põhjakal töötamisele vabaduse maitset lisab, pakub vabaduse tunnet ka maal viibimine ning võimalus olla linna tempost ja nõudmistest eemal. Ilmeka näite selle kohta toob Olavi:

*Siin on pigem jah, selline—Tead, saab paljajalu väljas käia ja saab kuradi lilli nuusutada, põllu peal saab käia. (Olavi, s. 1983, kokk)*

Põhjakal olles peab maaelu nii koos oma lillede nuusutamise võimalusega kui kohast tingitud tööülesannetega meeldima või siis vähemalt mitte olema vastumeelne. See on paratamatu osa sealsest töökeskkonnast ning arvestatav ka ühe aspektina, mis liidab Põhjakal töötavaid inimesi.

### **3.2.3.2 Hierarhia**

Vabadus on restoranitöös muidugi suhteline mõiste. Mida uuem või algajam kokk köögis olla, seda vähem saab inimene otsustada või improviseerida:

*[Köögis] kõige mikimad mikid kes on, neid ei ole. Nad ei eksisteeri muud moodi kui eksisteerivad nende käed ja jalad seal köögis. Praktiliselt. Või noh, vähemalt prooviaegadel, katsetamisaegadel.* (Robert, s. 1984, teenindaja)

Põhjaka kollektiivi hierarhiamudel on elustiiliettevõttele omaselt suhteliselt ambivalentne, kuna piirid erinevate tööülesannete vahel on ületatavad ning inimeste ametialased rollid on segunenud teiste sotsiaalsete rollidega. Ühest küljest on köögis ja ka teeninduses paigas väga kindel hierarhiline süsteem, kus töötajast kõrgemal paikneva kolleegi käsk on mõeldud täitmiseks ilma igasuguse vastuvaidlemiseta ning kus tehtavad tööd viitavad sageli töötaja staatusele. Hierarhia ja staatuslik paiknemine muutuvad eriti nähtavaks ning tuntavaks suviti, mil restorani tuleb juurde uut tööjõudu ja töö muutub intensiivsemaks. Põhjaka töötajate hierarhia põhineb staažil põhinevate kogemuste hulgal – mida kauem on keegi restoranis töötanud, seda suurem sõna- ja otsustusõigus tal on. Redeli kõige alumisel astmel paiknevad praktikandid ja kõik uued töötajad.

Köögis, kus on väga selge, kes on vaid salatit puhastav, põrandaid küüriv ning kõikide käskudele alluv praktikant, on hierarhia igapäevases kontekstis selgemalt esil. Teeninduses pakub lauas teenindussituatsioonide iseseisev lahendamine võimaluse oma äranägemise järgi tegutsemiseks ning vanemate ja uuemate olijate ülesanded on jagatud laval ehk saalis on põhimõtteliselt kattuvad. Sellest tulenevalt ei ole Põhjaka teenindajate hierarhiareedel nii nähtav ega tunnetatav. Köögis toimetavad praktikandid töötavad alati

köögi tagumises nurgas, seljaga ülejäänud köögi poole või on nad üldse pandud tööle kuhugi taharuumidesse, nad räägivad vähe ja on igas mõttes silmatorkamatud. Teeninduses peavad ka uued töötajad pidevalt köögiga suhtlema ning küllastajatele on nad, vähemalt esmapilgul, võrdväärased vanade olijatega. Ent siiski saavad ka uued ettekandjad sageli ülesandeid, mida keegi vanematest teha ei taha – pesta puhtaks saalis olevaid toole või poleerida kappides seisvaid veiniklaase. Suhtumine praktikantidesse või siis suvisesse lisatööjõudu, keda vastandatakse aastaringselt Põhjakal töötavale n-ö tuumikkollektiivile, on nii köögis kui saalis suhteliselt sarnane:

*Sa pead nad [praktikandid] tööle panema, sa pead neile kohe algusest peale selgeks tegema, et nemad on sinu alluvad, et nad peavad sind kuulama ja nad ei tohi korraiski peatuda. Et kui sul ei ole mingit ülesannet anda, siis ütled talle, et mine too alt keldris kott kartuleid. Siis ta toob selle üles ja sa palud tal selle alla viia. Nii kaua kuni siis leiad talle uue töö. (Mia, s. 1990, teenindaja)*

Kui hierarhiaredeli alumine ots on üsnagi selgelt paigas ja sotsiaalsel tasandil aktsepteeritud, siis samamoodi ei teki küsimusi selles, et omanikud Ott, Märt ja Joel on need, kes on restoranis kõige kõrgema staatusega. Neil on kõige suurem sõnaõigus selles, kuidas Põhjakal peaks midagi tegema ja kuhu Põhjaka areneb. Kuigi vastutus ning kohustused on omanike vahel mõnes mõttes selgelt jagatud, siis töötajate jaoks on ikkagi selge, kes konkreetses hetkes n-ö kõige rohkem ülemus on:

*Sel hetkel kui saab tegemist olema Märdi restoraniga, see saab arvatavasti olema kõige toredam. Praegu on Oti oma, vaata, enne seda oli Joeli oma. Tegelikult vist hakkab juba vaikselt muutuma Märdi restoraniks. (Emma, s. 1987, kokk)*

Kuna igal ülemusel on oma juhtimisstiil ning väärtused, mida nad kõige olulisemaks peavad, siis see, kes omanikest kõige enam kohal on ja restorani igapäevasesse tegevusse praktiliselt panustab, määratleb selle, kuidas töötajad oma töökeskkonda tajuvad. Üldise hierarhia plaanis on aga selge, et Ott, Märt ja Joel seisavad just otsuste tegemise tasandil kõikidest teistest kõrgemal. Otsuste tegemise tasandi sisse toomine on siinkohal oluline, sest kui võtta praktilised igapäevased tööd, on vastutusvaldkonnad jällegi killustunud ja siin ei saa rääkida iga omaniku üleüldisest võimupositsioonist. Lisaks on Põhjake iseloomulik see, et kuigi omanikud tunnetavad oma ülemuse staatust, siis igapäevaelu

väikestes praktilistes küsimustes võetakse pikemalt restoranis töötanud inimesi nagu näiteks teenindaja Dolph või kokad Emma ja Olavi, suhteliselt võrdsetena:

*Ma ei ole tahtnud kunagi, et keegi nagu väga alluks. Eks ma olen ikkagi suhteliselt autokraatne nina võib-olla küll, ma ei oska väga ilusti öelda asju. Aga jah, ma ei ole nagu niimoodi mõelnud kunagi, et keegi väga alluv oleks. Et hullult peaks distantssi hoidma või midagi. (Märt, s. 1981, kokk)*

Võib öelda, et Põhjakal rõhutakse tugevalt restoranitöö meeskondlikule joonele ning seega ei ole sealse töökeskkonna puhul võimalik rääkida rangest hierarhiast, mida on restoraniköökidelle iseloomulikuks pidanud näiteks Gary Alan Fine (1996).

Omanikest allpool paiknevate püsitöötajate staažil põhineva lineaarse hierarhiamudeli struktuuri murravad ning köögis valitsevad võimupositsioonid muudavad ambivalentseks paljud erinevad muutujad. Esiteks tekitab segadust töösektorite eraldiseisev iseloom, mis tingib selle, et nii teenindajate seas, köögis, pagari sektoris (sest selles küsimuses ei kuulu pagar köögi alla) ja nõudepesus on oma hierarhiline süsteem. Teiseks muudab olukorra keeruliseks Põhjaka kogemuse ning teistest töökohtadest saadud kogemuse segunemine, mille heaks näiteks on kokad Emma ja Olavi. Esimene neist ei ole enne kokana töötanud, samas on ta Põhjakal kauem olnud, teisel on suur kokatöö kogemus, ent Põhjaka staaž on lühem ja lisaks on ta ka ise tunnistanud, et tal on isiklikud motivatsiooniprobleemid. Siin peitub Põhjaka tööelu pingelisemaks muutuv vastuolu, sest ei ole selge, kummal neist on köögis suurem sõnaõigus. Seega on Põhjaka köögipoole hierarhiline ülesehitus suhteliselt laialivalguv, mis tingib selle, et igapäevasel tasandil teevad töötajad otsuseid isiklikust äranägemisest lähtuvalt, mis aga omakorda tekitab probleeme juhul kui inimeste nägemused õige otsuse osas lahku lähevad. Isiklik suhtlustasand ja see, kui palju keegi kedagi austab ja sellest tulenevalt kuulab, tasakaalustab natukene fikseerimata alluvussuhteid ning seega annab võimaluse kiiretel hetkedel, mil hierarhiat tegelikult vaja läheb, köögi trammiaegses kaoses natukenegi korda säilitada. Ent mitte alati ja sellest tulenevalt on hierarhia puudumise küsimus ning segadus teemadel kes peab keda kuulama või kes võib kellele ülesandeid anda, Põhjakal peaaegu et igapäevase tööalase frustratsiooni ajendiks. Hierarhia puudumisest tingitud ambivalentsus on seega ka üks põhjustest, miks Põhjaka töökeskkonda töötajate poolt aeg-ajalt negatiivselt tajutakse ja

miks soovitakse otsustus- ja juhtimiskohustusega omanike Oti, Märdi ja Joeli suuremat kohalolekut restoranis.

### 3.3 TÖÖ JA VABA AJA VAHELINE PIIR PÕHJAKAL

Restorani omanike Oti, Märdi ja Joeli jaoks on Põhjaka kindlasti elustiili küsimus. Restorani pidamise eesmärgil maale kolinud, oma toiduvalmistamise ning juhtimispõhimõtete nimel tööd teinud ning nüüd kogu ettevõtmise püsimise eest vastutavad omanikud tunnistavad seda ka ise:

*Meil on see algusest peale olnud ikkagi kuidagi selline hingeprojekt või selline elustiiliprojekt. Et tahaks, et oleks nii ja tahaks ise selle sees olla ja eladagi nii ja siis teedki endale töökoha selliseks, nagu sa tahaksid, et su töökoht oleks. Ja siis edasi tuleb see, et kõik see võiks majanduslikult ka ära tasuda. (Ott, s. 1983, kokk)*

Ent mulle tundub, et ka paljude Põhjaka töötajate jaoks on tegemist rohkem elustiiliprojekti kui lihtsalt töökohaga. Selline suhtumine kajastub ka eelpool analüüsitud Põhjaka organisatsioonikultuuri põhilistes ideedes nagu pühendumise vajalikkus ja tehtava töö kõrge kvaliteet. Ühelt poolt on Põhjakal valitsevad ideaalid selliseks kujundanud sealsed inimesed, teiselt poolt seab organisatsioonikultuur omakorda töötajatele nõudmised ning loob eeldusi, mille täitmise poole igapäevases kontekstis rohkem või vähem püüeldakse:

*Sa ei saa seda siin võtta lihtsalt kui töökohta. See ei ole lihtsalt töökoht, kuhu sa hommikul tuled ja punnitad terve päeva. /--/ See on nagu elustiil. Et oleks kõigil hea ja et see asi siin püsiks. Loomulikult on vahel päevi, kus ei suuda nii palju pingutada. Oled väsinud. Aga siis järgmisel päeval pingutad selle võrra rohkem. (Mia, s. 1990, teenindaja)*

Mia tunnistab, et Põhjakal töötamine on tema jaoks enam kui töö ning toob peamise töö ja elustiili vahelise eristusena välja tahte küsimuse. Robert, kes ei taha tööd põhjakal nimetada elustiiliks, vaid kasutab väljendit „elu valik“, kirjeldab põhimõtteliselt sama pühendumist ja südamega asja tegemise tahet, mida Põhjakal töötamine eeldab:

*See on selline elu valik. Ta on praktiliselt ikka sama pühendumine nagu mingid vabatahtliku positsioonid. Sa lähed ka kuhugi perifeeriasse, kus on mingid naljakad temperatuurid ja mingi hulk veidrikke koos ja siis sa lähed ja hoolitsed mingi grupi inimeste eest. Aitad kaasa erinevates töödes, oled valmis oma käsi mustaks tegema. Täpselt sama asi. Selle väikese boonusega, et sa teenid palka. (Robert, s. 1984, teenindaja)*

Põhjaka kollektiivi puhul on selge, et enamus inimesi ei tööta seal ainult palga pärast – tehtava töö määr ning mitte ainult ülemuste, vaid pigem terve kollektiivi ootuste tase indiviidi tööle ei ole proportsioonis selle summaga, mille töötajad iga kuu alguses saavad. Olavigi, kes tunnistab, et tema jaoks on Põhjaka töö, mida ta teeb raha teenimiseks, mitte elustiil nagu see on omanikele, tõdeb samas, et Tallinnast lahkudes kaotas ta poole oma sissetulekust. Sellest hoolimata, ja muidugi ehk ka meeldivamate alternatiivide puudumisel, on ta siinamaani Põhjakal. Mia ja Roberti kirjeldasid siinkohal ideaali ning see ei kajasta ei nende ega teiste töötajate argipäevaseid mõtteid ja tegevusi. Samuti on inimeste motivatsioonid ajas muutuvad – need, kes on Põhjakal algusest peale töötanud, on tunnistanud, oma tegutsemistahte vähenemist. Tundub, et omanikudki soovivad sagedamini veeta aega perega ning olla vähem restoranis kohal. Seega võib öelda, et Põhjaka restoranis valitsev arusaam töö tegemise pühendumise ja korralikkuse määrast seab töösfääri vaba aja sfääri arvelt olulisemaks. Dolph on selles mõttes ekstreemseks näiteks:

*Kuigi tegelikult oli nii, et kui ma juba [Põhjakalt] Paidesse läksin, siis ma võtsin ikka Paidesse selle bookinguraamatu ja telefoni ka kaasa. Et äkki mingeid reserveeringuid ja asju tuleb. Nii ehk naa põhimõtteliselt kogu aeg tööl, siis ei olnudki nagu väga ju vahet [kas kolida Põhjakale või mitte]. (Dolph, s. 1983, teenindaja)*

Töötajad, kes järgivad rohkem organisatsioonikultuurist tulenevat normi tööle pühenduda nimetavad Põhjakat ka rohkem oma elustiiliks. Vähem pühenduda soovijad näevad Põhjakat rohkem töökohana, ent peavad oma pühendumise määra ikkagi suuremaks kui see nende jaoks tegelikult olema peaks.



### 3.3.1 Füüsilise distantssi puudumine töö ja vaba aja vahel

Töötajad, kes on Põhjakale tööle tulemise tõttu mõnest teisest linnast Paidesse kolinud või tööpäevade ajal Põhjakal elavad, tunnetavad teravalt füüsilise distantssi puudumist töö ja vaba aja vahel. Restorani asukohast tulenev isoleeritust restorani-välisest elust, mis küll aitab luua tugevamad sidemeid töökohal (Volti 2008: 248), tekitab samal ajal ka negatiivseid tundeid:

*Et hästi loogiliselt ja hästi selles situatsioonis toimida, see nõuabki sellist ohvrit. Sellist arusaamist, et ma nüüd olen nõus selle ülejäänud elu nagu loovutama. Või noh, nii traagiline ei ole, KOGU ülejäänud elu sa ei pea loovutama, aga väga-väga suure osa. Ja see teeb [Põhjakal töötamise] keeruliseks minu jaoks. Sest mu ülejäänud tegevused sõltuvad nii suuresti inimestega suhtlemisest. Ja siin ikka oled maha maetud. Septembrist saadik olen ma Paides elanud ja mul on sõpradest külas käinud kokku äkki viis inimest. (Robert, s. 1984, teenindaja)*

Põhjakale tööle tulemise nimel elukoha vahetamine ja sellega ka olemasolevatest sotsiaalsetest sidemetest kaugenemine on minu meelest vägagi konkreetne elustiili-alane valik. Inimene peab tõsiselt tahtma Põhjakal töötada kui ta on nõus taolise radikaalse sammu astuma. Tahte ajendid võivad muidugi olla erinevad – kellel on selleks isiklikust elust tulenev soov, kes tahab töötada konkreetset just Põhjakal. Samuti võib ajas muutuda valmisolek taluda Põhjaka eraldatusest tingitud sotsiaalsete sidemete katkemist.

Ajas kipub suurenema ka soov töö ja vaba aja piiri markeerimiseks füüsiliselt Põhjakalt eemale saada. Oti lugu on hea näide selle kohta, kuidas Põhjaka pakub eluks kõik vajaliku, ent samas muutub keskkonnana mingil hetkel muserdavaks ning tekitab inimestes vajaduse saada eemale, elada korraks mingit muud elu kui töö ja restorani ümber keerlev elu Põhjakal:

*Mu mootorratas seisis akna taga ja siis ma mõtlesin, et hmm, polegi nagu jõudnud minna mootorrattaga sõitna. Aga oota, ma ei ole viis päeva majast väljaski käinud. Kõik vajadused on siin rahuldatud – sööd siin, töötad siin, õhtul jood õlut siin ja ongi kõik. Aga no mingist hetkest jah, ma ei tea, mulle kuidagi oli ikka vaja seda, et natukene rohkem piir paika panna. Ei jõua siin kogu aeg elada tööl, et vahepeal kuidagi mõtted klaariks saada, siis on hea kui saad vahepeal ära ka minna kuhugi. (Ott, s. 1983, kokk)*

Mulle tundub, et need töötajad, kes Paidest või mujalt ümbruskonnast pärit ning lähevad igal õhtul oma n-ö „päris“ koju ei tunnetata töö ja vaba aja vahelise piiri markeerimise vajadust nii tugevana kui need, kes on Põhjakal tööl käimise tõttu mujalt linnadest Paidesse kolinud. Nende töötajate Paide kodu on küll kodu, aga kuna ta on selle staatuse saanud ainult Põhjakal tööl käimise tõttu, ei ole Põhjakalt Paidesse minek sel määral töökeskkonna vahetumine koduga seostatava vaba aja sfääri vastu kui seda on näiteks kokk Olavi puhul Põhjakalt Tallinnasse minek või minu enese puhul Põhjakalt Tartusse sõitmine. Põhjaka ümbruskonnast pärit töötajad võtavad samuti aeg-ajalt tööd koju kaasa, ent seda ei tunnetata nii traagiliselt:

*Muidu ei ole piir töö ja eraelu vahel sassis, aga siis on kui ma mingi hullu jama kokku keeran [töö juures]. Siis ma lähen koju ja olen hullus depressioonis. [Siis on tunne, et] kurat, sa oled kodus, rahune maha. Aga muidu ei ole. (Klaarika, s. 1993, kokk)*

Seega tunnetatakse töö pärast Järvamaale kolinud töötajate puhul Põhjakat väga endassehaarava töökohana. Kuna inimesed on oma harjumuspärasest tutvusringkonnast eemal, siis ainsad sotsiaalsed suhted, mis neil uues elukohas on, on seotud Põhjakaga. Restoranitöö iseloom jällegi ei jäta selles olukorras viibivatele töötajatele aega leida uues elukohas tööväliseid tuttavaid või käia sagedasti mujal elavatel lähedastel külas. Alternatiivide puudumine ning ka töö ja vaba aja sfääri kokku langemine Põhjakal koha peal elamise tõttu tingib töösfääti tähtsuse tõusu inimese eluilmas. Põhjaka asukoha mõjust töö muutumisele elustiili osaks ning Põhjakale tööle tulemisest kui teadlikust elustiilivalikust saab rääkida eelkõige mujalt pärit töötajate (ja ka omanike) puhul. Neid töötajaid, kes Põhjaka ümbrusest pärit on, restorani asukoht nii palju ei mõjuta.

### **3.3.2 Vaimse distantsti puudumine tööelu suhtes**

Teine põhjus, miks Põhjakal töö ja vaba aeg segamini kipuvad minema, peitub Põhjaka töö ajalistes aspektides ning seelses seltskonnas. Aeglastel päevadel, mil ei ole sageli mitte kui midagi teha, koosneb tööpäev põhiliselt kohvi joomisest ja töökaaslastega jutustamisest. Konkreetse hierarhia puudumine, köögipoole suhtluspiire vähendav

füüsiline ülesehitus ning samuti tööülesannete vaheliste piiride hägusus tingib väheste külastajatega päevadel tööülesannete tahaplaanile taandumise:

*Mõnikord lähen nagu tööle, siis sa oled tööl oma ülemustega, oma sõpradega, tuttavatega, kõik on segamini, nad on su töökaaslased ka. Ja siis ma mõtlen, kui on nagu tühjem päev, no mis mul siis on, istud maha ja ei tee mitte midagi. Ja siis ma pean mõtlema, et ei, ma olen tööl, jumala eest, ma pean tööd tegema, mulle makstakse selle eest. Aga mõnikord see ei tundu üldse nagu töö tegemine. See piir õudselt kaob ära. (Helen, s. 1991, nõudepesija)*

Põhjakat töökohana iseloomustab seega töösfääri ja töövälise sfääri kuulumine ühte ruumi. Seda enam, et Põhjikal rakendatakse üldiselt vaba aja sfääri langevaid tegevusi nagu näiteks õlle joomine sageli ka töö kontekstis selleks, et end tööl paremini tunda ning sel eesmärgil teadlikult hägustada nii ambivalentset piiri töö ja tööjärgse aja vahel.

Vabad päevad annavad omalt poolt võimaluse kompenseerida nii tekkinud unevõlga kui töövälise sotsiaalse suhtluse vähesust. Ent töökonteksti piiritlemise probleem ning Põhjikal töötamise intensiivne iseloom panevad pitseri vabade päevade mõtestamisele:

*Või kui need vabad päevad, lihtsalt kodus passida, need tunduvad selline röövitud, selline patuaeg natuke. Et pigem ei ole see, et ma olen vaba inimene ja ma lähen tööle, vaid on see, et ma olen tööinimene ja nüüd ma olen vaba. Tasakaal on selles mõttes paigast ära. (Robert, s. 1984, teenindaja)*

Vabasid päevasid ilmestab lisaks tööinimese vabadusetundele ka tööpäevadest tulenev ääretu väsimus, valutavad jalad ja selg ning näiteks paberkuivad käed ja murdunud küüned. Tööd Põhjikal on seega igat pidi keeruline selja taha jätta.

Restorani töötajate poolt rakendatakse erinevaid strateegiaid, mis aitavad mõtteid Põhjaka töömaailmast eemale saada. Ühte neist, füüsilise distantsi tekitamist töökoha ja vaba aja veetmise koha vahel sai korra juba puudutatud. Teine mehhanism, mis aitab tööd ja vaba aega eristada on kommunikatsioon. Kui töö koosneb peamiselt suhtlemisest nagu teenindajatel, aga tegelikult ka kõikidel kokkadel, eelistavad mitmed töötajad vabal ajal ükski olemist:

*Siin võid vähemalt enam-vähem selle peale kindel olla, et kui sa oled seal üleval, siis kõik enam-vähem juba teavad ja oskavad arvestada ka sellega, et ma ei viitsi võib-olla mingit möla ajada. Keegi ei trügi sinna üles otseselt juttu rääkima. /--/ Selline üksiku hundi värk. (Dolph, s. 1983, teenindaja)*

Kindlasti on töömõtete unustamine lihtsam neil, kellel kodus perekond:

*Noh, mul aitab võib-olal see ka kaasa, et kui ma olen [töö juures] hullu jama kokku keernud, midagi läks tuksi, kodus olen hullus depressioonis, siis mu elukaaslane tuleb, räägib oma päevatoimetustest – siis on see, et okei, ma homme mõtlen nende tööasjade peale. (Klaarika, s. 1993, kokk)*

Kuigi samas on pereelu elavatel Põhjaka töötajatel jällegi omad väljakutsed, mis seisnevad intensiivse ja palju aega nõudva töö ning perekonna nõudmiste ja vajaduste ühildamises. Põhjake iseloomulik töö ajal töötamise kohas üldiselt vaba aja sfääri kuuluvate suhtlusmaneeride, jututeemade ja ka tegevuste praktiseerimine annab jällegi võimaluse väita, et töö Põhjakal pole aeg-ajalt mitte nii palju töö kui omamoodi elamise viis. Selline töö ja vaba aja ühildumise tase võib ajapikku kurnavaks muutuda ning sunnib kollektiivi liikmeid rakendama strateegiaid, mille abil püütakse tööilma oma vaba aja sfäärist väljas hoida.

### **3.4 KOKKUVÕTE PÕHJAKAL TÖÖTAMISEST KUI ELUSTIILIST**

Käesoleva peatüki eesmärgiks oli analüüsida Põhjaka tööelu ning uurida, kuidas Põhjaka restoran ning sealne töö mõjutavad töötamise kujunemist keskseks osaks töötajate elustiilist. Vaadates, millised on töötajate Põhjakale tulemise põhjused ja millised on juba enne Põhjakal koos tööle hakkamist eksisteerinud suhted inimeste vahel ning arvestades, et tegemist on nooruse ning perekonnaseisu poolest üsnagi ühtse seltskonnaga, võib öelda, et eeldused jagatud ellusuhtumise ning väärtushinnangute välja kujunemiseks on restorani töötajate puhul üsnagi tugevad. Rääkides väärtustest ei tasu muidugi unustada, et Põhjakal on töötajaid, kes on restorani sattunud vägagi pragmaatilistel põhjustel, on selleks siis mõisa asukoht või vajadus leida töö. Seega jagunevad Põhjaka töötajad

kaheks – on need, kes tulid restorani tööle sellepärast, et tegemist on Põhjaka ja need, kes tulid restorani tööle, sest see oli tol hetkel sobiv töökoht.

Keskendudes seejärel Põhjaka organisatsioonikultuurile saab öelda, et isegi kui esialgsed motivatsioonid Põhjakele tulla on mõnes mõttes erinevad, siis seal töötades kujuneb selgelt välja jagatud tööalaste põhimõtete baas. Põhjaka on kolme omaniku poolt loodud elustiiliettevõttena ning seetõttu on tegemist väärtuspõhise töökohaga, mille eesmärgid ja ideaalid avalduvad varjatud teadmisenä jagatud organisatsioonikultuuris ning millest lähtudes hinnatakse ka igapäevaseid praktikaid. Kolm peatükis analüüsitud Põhjaka organisatsioonikultuuri põhimõtet olid tööle pühendumine, kvaliteetse töö tegemise nõue ning arusaam, et töötajatel peab tööl olema hea olla. Põhjaka restorani eesmärk pakkuda küllastajatele head restoranikogemust toetub ideaali tasandil seega kolmele analüüsitud väärtusele. Ilmnes, kuidas organisatsioonikultuurilised ideaalid ei ühti igapäevase tööelu praktikaga ja kuidas töötajad interpreteerivad neile asetatud ootuseid erinevalt. Eelkõige tekitab konflikti Põhjaka põhimõte, et töötajatel peab olema „mõnus“ – osade töötajate jaoks tähendab see vähesemat tööle pühendumist, teiste jaoks eeldab see jällegi suuremat töörahamist. Kõige suurem on üksmeel selles, et tööd tuleb teha kvaliteetselt. Põhjaka organisatsioonikultuurist tulenevad väärtused tekitavad seega kollektiivis pingeid. Omavahelised vastuolud leiavad kiire lahenduse juhul kui need takistavad meeskonnatööd, näiteks kui omavahel sõltuvuses olevate tööülesannete kontekstis takistab kellegi kehvasti sooritatud tööülesanne tema kolleegi tööd. Juhul kui organisatsioonikultuuri põhimõtete erinevast interpreteerimisest või väärtuste erinevast järgimisest tingitud inimestevahelised vastuolud töö tegemist ei sega, probleemide lahendamise ei kiirustata. Avalikke konfrontatsioone üritatakse vältida ning probleemid lahendatakse eelkõige töövälisel ajal.

Restorani organisatsioonikultuuri peamiste iseloomustajatena analüüsisin peatükis vabadust ja hierarhiat Põhjakal. Restoranis töötamist iseloomustab omanike juhtimispõhimõtetest ning eelnevast töökogemusest tingitud humaansus. Küllastajate huvid ei ole seal tingimata ettepoole seatud töötajate huvidest, lisaks on kollektiivi liikmetel töökohal mitmeid vabadusi, mis tingivad avaliku ja privaatse sfääri segunemise

ning hägustavad restorani töö ja töövälise elu piire. Omaette vabadusemõõdme lisab Põhjakele veel asukoht maal ning sellest tingitud avarus ja kokkupuude loodusega. Põhjaka hierarhiaredel on suhteliselt ambivalentne, olles kindlalt määratletud ülemises osas, kus paiknevad omanikud ning alumises osas, kuhu määratletakse uued töötajad ja praktikandid. Ent hierarhiaredeli keskpaik, mis tegelikult hõlmab suurema enamuse Põhjaka kollektiivist ei ole nii kindlalt paigas. Kindla staatuste struktuuri välja kujunemist takistab omanike väärtuste kõrval veel restorani meeskonnatööd eeldav toimimise viis töötajate teineteisest sõltumise näol ning töövälise ja koostööle eelnenud sotsiaalsete suhete põimumine töösuhetega.

Töö Põhjagal on kõikehaarav. Mõneti ei olegi tegemist lihtsalt tööga, vaid omamoodi töö käimist elustiiliks muutva projektiga, mis tähendab, et töötajatelt eeldatakse meeletult pühendumist Põhjaka asjadele ning teatud hoolivat, hoolikat ja endast kõike andvat suhtumist töö tegemisse. Sellist lähenemist soodustab omalt poolt Põhjaka geograafiline asukoht ning fakt, et suur osa kollektiivist on veetnud või veedab mõisas ka suure osa oma vabast ajast segades niimoodi veel enam piire töö olemise ja mitte töö olemise vahel. Ent ka tööaeg ise, mis peaks justkui olema mõeldud puhtalt töö tegemiseks, segab aeg-ajalt kokku töö ja vaba aja. Põhjagal on tavapärane töö ajal töö tegemise kohas üldiselt vaba aja sfääri kuuluvate suhtlusmaneeride, jututeemade ja ka tegevuste praktiseerimine. Selline elamise ja töö tegemise viis muutub ajapikku kurnavaks ning sunnib kollektiivi liikmeid rakendama strateegiaid töö intensiivsuse tasakaalustamiseks, ent samas ka kindlasti väsitab meeletult ja ühel hetkel võib tingida inimeste läbi põlemise. Lisaks on selge, et inimeste pühendumise määrad on erinevad, töö muutumine elustiiliks on ikkagi ka tahte küsimus ning kui seda soovi ei ole, tingib Põhjaka tööilma tungimine indiviidi elu kõikidesse valdkondadesse rahulolematuse.

#### **4. PROFESSIONAALNE KOGUKOND PÕHJAKAL**

Põhjaka restoranis töötamise kõige olulisemaks osaks on sealsed inimesed, kellega tööl ja töövälisel ajal koos viibimine moodustab olulise osa Põhjagal töötamise kogemusest:

*Inimestest see asi tegelikult koosnebki. Kogu see Põhjaka mõnes mõttes. Ega siin muud ei olegi. On mingi maja, mis on poolkatkine ja enam-vähem üles vuntsitud ja siis on hunnik vana mööblit ja siis on üks kari normaalseid inimesi, kes saavad aru, mida nad teevad ja miks nad teevad ja teevad seda loomulikult ja on loomulikult normaalsed inimesed ja oskavad süüa ka teha. (Ott, s. 1983, kokk)*

Rääkides Põhjaka töötajatega restorani kollektiivist joonistub selgelt välja tendents pidada oma töökaaslast enamateks kui lihtsalt inimesteks, kellega koos tööd tehakse. Pigem kipuvad Põhjagal valitsevad sotsiaalsed suhted langema sõprussuhete kategooriasse. Käesolevas peatükis otsingi vastust küsimusele, miks mulle tundub, et Põhjagal ei toimeta ainult kollektiiv kui ühes ettevõttes töötavad inimesed, vaid sealset kollektiivi võib nimetada professionaalseks kogukonnaks.

Kogukonda on laialt defineeritud lihtsalt kui kuuluvust ja sotsiaalset integratsiooni oluliseks pidavat sotsiaalse organiseerituse vormi, mis ei ole kõigest institutsionaalne, lepinguline kooslus, vaid mis on piiritletud eeskätt sümboolsel tasandil (Delanty 2010: 35). Kuigi kogukond ei pea olema seotud kindla füüsilise kohaga, on minu magistritöö kontekstis oluline ruumi ja aja roll kogukonna moodustumiseks vajaliku kuuluvustunde loomisel (Bunzel 2002: 175, Hubbard 2005: 43, Jürgenson 2004: 98). Kaisa Kaha on Eesti ökokogukondadest kirjutades rõhutanud, et kogukonna sotsiaalseid tugistruktuure pakkuv iseloom tähendab üksikisikule samal ajal ka individuaalsuse vähenemist (Kaha 2011: 127).

Käesolevas peatükis on vaatluse all töökohal tekkinud kogukond kui ametivendlusel ja professionaalsusel põhinev ühendus. Kasutan mõisteid „professionaalne kogukond“ ja „kogukondlik kollektiiv“ samatähenduslikult. Paul S. Adleri, Seok-Woo Kwoni ja Charles Heckscheri järgi põhineb professionaalne kogukond hierarhiaprintsiibil, turuprintsiibil ja kogukonna printsiibil, mis on erineva tugevusega esindatud kõikides

kollektiivides. Igal printsiibilil on antud uurijate järgi omad, eelkõige teadmiste levikuga seotud tugevused ja nõrkused. Kollektiivid, kus on tugev hierarhiaprintsiip, ei suuda hästi hakkama saada praktikates peituvate varjatud teadmistega. Turuprintsiip soodustab uute teadmiste loomist, ent tõkestab kollektiivisest teadmiste levikut. Professionaalsetes kogukondades on kõige tugevamalt esil kogukonna printsiip, seega on seal olulised nii varjatud teamised kui teadmiste sotsiaalne levik, ent samal ajal suurendab see printsiip kollektiivi endasse sulgumise ja ümbritsevast sotsiaalsest struktuurist eraldumise võimalust. (Adler *et al* 2008: 360) Anne Honeri väikeste sotsiaalsete eluilmade ideega haakuvalt (Jõesalu 2004: 13) paistab kollektiivne kogukond silma veel oma eesmärgipärasusega – kollektiivi tegevus on koordineeritud pidades silmas jagatud sihti (Adler *et al* 2008: 367).

G. A. Fine on rõhutanud kollektiivse kultuuri tajumise seotust töökohal valitseva võimustruktuuriga (Fine 1996: 112). Goffman toob välja asjaolu, et vajadus meeskonnatööks nõrgendab ettevõtte hierarhilisi süsteeme, ühendab töötajaid omavahel ja loob võimaluse võrdseks suhtlemiseks (Goffman 1990:88). G. A. Fine on kirjutanud perekonnatunde kultiveerimisest kui ühest teadlikust strateegiast, mida ettevõtjad töötajates kuuluvustunde ja lojaalsuse loomiseks kasutavad. Ülemusi on sellisel juhul kujutatud kui oma alluvate eest hoolitsevad perekonnapead ning töökohta käsitletakse kui identiteeti, kogukonda ja kultuuri pakkuvat primaarset sotsiaalset ühendust (Fine 1996: 113)

Peter Sandiford ja Diane Seymour on professionaalseid kogukondi uurinud külalismajanduse kontekstis, *bed and breakfast*-tüüpi majutusasutustes, kus osa töötajaid ööbib oma töökohal. Antud autorite järgi iseloomustab töökohas tekkivat kogukonnatunnet tööaja ja vaba aja vähene eraldatus ning kaasatus- ja kuuluvustunde kogemine töötajate poolt. Professionaalse kogukonna liikmed eelistavad suhteid töökaaslastega teistele võimalikele sotsiaalsetele suhetele ning on keskendunud tööelule tundes oma töökohaga emotsionaalset sidet. (Sandiford, Seymour 2007)



Gary A. Fine kirjeldab huumori olulisust organisatsioonikultuuride puhul, kusjuures sageli on just töökaaslaste kulul tehatavad naljad oluliseks professionaalse kogukonna markeerimise viisiks. Töökohal levinud jagatud huumor peegeldab inimeste jagatud väärtuseid ning aitab uute töötajate puhul testida, kas nad sobivad kollektiivi. Nalja tegemine ja naljast aru saamine on ka omamoodi kriteeriumiteks inimese usaldusväärsuse hindamisel. Lisaks funktsioneerib huumor kogukonna ühismäluna (Fine 1996: 118–119).

Käesolevas peatükis vaatlen esiteks Põhjaka kollektiivi struktuuri ning seal toimunud muutustega kaasnevaid tagajärgi ning uurin, mil viisil need mõjutavad professionaalse kogukonna välja kujunemist. Seejärel pööran tähelepanu kogukonna loomisele – milliseid inimesi Põhjakale otsitakse ja kuidas nad kogukonda sotsialiseeritakse. Analüüsin Põhjaka töötajatest kujunenud ja kujundatud kogukonda seal valitsevate piiride ning restoranis kultiveeritavate suhtumiste ja väärtuste perspektiivis. Samuti uurin, milliseid tehnikaid kasutatakse kogukonna taasloomiseks.

#### **4.1. KOGUKONNA STRUKTUURI MUUTUMINE**

Põhjaka restorani kuvandi aluseks on lugu kolmest kokapoisist, kes läksid maale restorani pidama. See kuvand, mille peamiseks tekitajaks ja taasloojaks on ajakirjandus, on olnud restorani avamishetkest saadik pigem muinasjutt kui reaalsus, sest Põhjakal on alati olnud rohkem töötajaid kui vaid kolm poissi. Kui esialgu olid kõik kolm omanikku tõesti ka Põhjaka köögis tööl, siis ajapikku on reaalset kokatööd asunud tegema teised inimesed ning Otti, Joeli ja Märti on pliidi ees või serveerimisleti taga üha vähem näha. Ent omanikud on Põhjaka töötajate jaoks ikkagi nende tööilma keskmeks:

*Ott, Joel ja Märt, ikkagi, nad on põhisambad nagu kuidagi. Et kõik see ülejäänud pudru, mis seal ümber toimub, on-- mitte nagu asendatav, aga ta on teisenemisvõimeline. Selles mõttes, päris palju ikkagi sõltub sellest, kuidas need muu pudru inimesed—kuidas Sven Märti austab, vaata. Et need ülejäänud suhted suuresti toimivad selle [kolme samba] pealt.* (Robert, s. 1984, teenindaja)

Kokkadel Märdil, Joelil ja Otil on aja jooksul välja kujunenud oma vastutusvaldkonnad, mida teised kodurahu huvides torkima ei lähe. Kolmel eestvedajal aastate jooksul olnud

ka erinevate tööstiilide ja isiklike prioriteetide baasil tekkinud tülisid, mille käigus toimunud teineteise peale karjumisest räägivad töötajad muiates legende. Omanike nägemused sellest, kas Põhjaka võiks olla veel maalähedasem või veel peenem restoran, kas see võiks tuua rohkem raha sisse või võiks toitu ja teenuseid inimestele odavamalt pakkuda, on tegelikult päris erinevad. Seega tunnetavad Põhjaka palgatöötajad restorani juhtimistasandi iseloomujoontena ning Põhjaka tööelu suunavate jõududena just omanike kompromisse ja teineteise tasakaalustamist:

*Kui üks [omanikest] oleks puudu, kas ta just toimimata jääks, vast mitte. Aga milline ta siis oleks. Mitte väga palju teistsugune, aga see ongi niimoodi „käsi peseb kätt“ nende kolme vahel. Selles mõttes on neil nii-öelda hea tiim, et kõik nagu eri nurkade peal, oskavad üksteist toetada. Kui keegi ära läheb, on nagu poolik see asi. (Olavi, s. 1983, kokk)*

Ma ise olen skeptiline, kas teineteise toetamine ja Põhjaka restoranina realiseeruv tasakaal tuleb ülemustel teadlikult ja tahtlikult või see pigem kukub nii välja hoolimata möödarääkimistest või rääkimata jätmistest ning oma jonni ajamisest. Teineteist tasakaalustavate omanike ümber keerlev palgaline osa Põhjaka kollektiivist pürgib jällegi omakorda tasakaalu leidmise poole. Kuna omanikke pole restoranis enam igapäevaselt kohal, tunnetatakse restorani kui süsteemi palju logisevamana kui see oli esimestel aastatel. Näiteks veetis Ott suure osa sügisest Tallinnas, aidates seal käivitada üht uut kohvikut. Oti äraolek muutis Põhjaka töötajad rahulolematuks ja esile tulid eeskätt hierarhia puudumisega ning olematust järelvalvest tuleneva kvaliteedi kõikumisega seotud probleemid. See omakorda mõjutas inimestevahelisi suhteid, õhkkond restorani köögipoolel muutus palju pingelisemaks:

*No Ott siin oli, sügisel oli testperiood kui ta ära oli. Oli keeruline küll. Või kuidagi, kui ta jälle tagasi tuli, oli kuidagi võib-olla mõnusam hingamine. Nagu alguses oli selline võõristusperiood väike, et Ott on tagasi. No ma isiklikult tundsin seda. Aga siis oli tagasi, selline mõnus. Kergem jälle. (Robert, s. 1983, teenindaja)*

Lisaks omanikele on Põhjakal veel paar töötajat, keda suurem osa ülejäänud kollektiivist peab Põhjaka jaoks väga oluliseks osaks ning kes toovad restorani süsteemi omalt poolt tasakaalu just nendel juhtudel, mil see eelkõige omanike puudumisest tulenevast dissonantsist kõikuma on löönud. Kokk Emma ja teenindaja Dolph on oma pikast Põhjaka-staažist ja tegelikult ka Põhjakale pühendumisest tingituna kujunenud

töötajateks, kes teenindaja Mia sõnade järgi hoiavad korda majas. See tähendab restorani igapäevaseks tööks vajaliku informatsiooni haldamist ja kommunikeerimisest nii restorani ja külastajate vahelisel suunal kui ettevõtte-siseselt.

Samas jällegi on Põhjaka keskse kohal arusaam kollektiivi dünaamilisusest. Leitakse, et kuigi ilma mingite isikuteta oleks alguses kindlasti keeruline, siis põhimõtteliselt seal peale kolme ülemuse asendamatu inimesi ei ole:

*Kui näiteks järsult läheks ära kaks inimest nagu Emma ja Dolph, siis tekiks ilmselt teatud paanikamoment. /---/ [Ent Põhjaka ei kao kuhugi], ta on tegelikult nagu ikkagi päris suur ettevõtmine, sellepärast et üks mõis on ehitatud poolenisti köögiks. Ma ei usu, et midagi väga juhtub niikaua kuni inimesed hoiavad kinni sellest, et me ei telli Kaupmehest nuudleid ja ei pane neid supi sisse. (Ants, s. 1990, kokk/pagar)*

Põhjaka pideva arenemisega kaasnevad muutused sealse professionaalse kogukonna struktuuri toimimises. Need omakorda tekitavad töötajates vastukäivaid emotsioone ning mängivad suurt rolli selles, millisena tajutakse Põhjaka tööelu hetkel ja millisena kujutatakse ette tulevikku:

*No ma arvan, et Põhjaka jääb nii või naa nagu keskseks selles mõttes, et ükskõik mis muid asju juurde tekib. Alates mingitest napsudest ja võib-olla veel mingeid ideid ja mõtteid. /---/ Napsuprojektid ja need kõik neelavad raha ja aega. Samas, ma loodan, et nad kõik toetavad lõppkokkuvõttes seda, et saaks see maja meie omaks ja laenud oleks tagasi makstud ja saaks rahulikult öösel magada. (Märt, s. 1981, kokk)*

Nii nagu kolme omanikku võib vaadelda Põhjaka kesksete tugipostidena, on ka Põhjaka mõisa restoran mõnes mõttes keskne ettevõtmine, millest tulenevad ja mille ümber keerlevad kõik uued algatused ja lisaprojektid. Lisategevuste näideteks on Põhjaka Viinaköök, mis hakkab tootma ja laiemalt turustama Põhjaka astelpajunapsu või kas või kõik suuremad *catering*'id erinevatel Eesti festivalidel ja üritustel. Kõik lisaprojektid, mis pikas perspektiivis võivad tuua majanduslikku kasu, ent millest mõned on olnud ka rahaliselt mitte nii tasuvad, on Põhjaka kollektiivi jaoks mõneti tõlgendatavad ka ohumärkidena:

*[Põhjaka] põhisüsteem on ikka nagu sama. Praegu on see, et hakkavad kõik uued projektid peale tulema, natuke kaob see söögitegemine kuidagi ära. Kes tahab siin jäätiseid teha, kes tahab*

*napsu teha. Selge see, et mingil määral laienema peab, aga siis jällegi ei tee nagu midagi, teed nii palju erinevaid asju. Vast nii käest ära see asi ka ei lähe. Liikuma peab edasi, alati on arengud kuhugi poole minemas. (Olavi, s.1983, kokk)*

Põhjakal suhtutakse skeptiliselt kõikidesse projektidesse, mis toovad kaasa Joeli, Oti või Märdi tähelepanu teisenemise Põhjakalt kuhugi mujale. Taoline umbusk tuleneb eelnevatest kogemustest, kus omanike kas või lühiajaline äraolek ning väiksem teadlikkus Põhjakal toimuvast on kindla hierarhiata, subjektiivse argiloogika ning omavahelise läbisaamise baasil toimiva tööelu keerulisemaks teinud. Omanike eemalviibimisega samastatud vähene hoolivus restoranis toimuvast tekitab eriti palju frustratsiooni olukorras, kus organisatsioonikultuuriliselt on Põhjaka kollektiivile seatud eeldus pühenduda. Töötajate ideaali järgi peaks omanike tegevus olema selle eeldusega veel enam kooskõlas kui nende oma. Ott, Märt ja Joel omakorda näevad oma meeskonda piisavalt tugevana selleks, et nemad ise ei peaks enam pliidi taga askeldama ja saaksid pühendada aega perele või tegeleda restorani toetavate lisaprojektidega:

*Tegelikult mul vahepeal oli see salaprojekt, et ma meelega hoidsin natuke kõrvale. Sest kui sa oled kogu aeg olemas, siis inimesed vist ei hakkagi vastutama või tegelema mingite asjadega. Tahtsingi lihtsalt näha, kuidas need asjad paika loksuvad, mis juhtub. Kindlasti oli mingit jama ka vahepeal, aga praeguseks on asjad källe hästi paika loksunud. See peab kuidagi hea tasakaal olema. Et kui on vaja, siis oled [kohal] ja kui ei ole vaja, siis ei pea jällegi olema, võib muid asju ka teha. Nii ma tahaks, et oleks. Ma olen piisavalt kaua juba inimesi treeninud selleks, et nad saaksid ise ka hakkama ja saavad ka väga hästi. See on mingil määral ka eesmärk. (Ott, s. 1983, kokk)*

Põhjaka igapäevast tööelu elades on aga selge, et kollektiivis valitsevate suhete tasakaalustamiseks, kvaliteedikõikumiste vältimiseks ja vahelduse tagamiseks menüüs on omanike kohalolek oluline. Kui Ott on veendunud, et Põhjaka töötajad saavad edukalt hakkama ka ilma tema pideva Põhjakal viibimiseta, siis Joeli jaoks on tunnetuslikul tasandil erinev see, kas toidu on valmistanud nemad ise või siis teised töötajad:

*Kedagi ei ole kohal selles suhtes, Otti pole, Märti pole, mind ei ole, aga kõik nagu töötab ja toimib. Kuigi ta ei ole, iialgi ei ole see kui näiteks on Ott ise seal serverimislaua taga või kui mina olen. Siis on nagu ühtemoodi. Ma ikkagi pean seda natuke nagu paremaks kui see kui keegi teine seda teeb. Mitte et nad halvasti teeks, aga see ei ole päris see. See on ikkagi midagi teisiti. (Joel, s. 1982, kokk/pagar)*

Taoline pinge delegeerimisvajaduse ja kvaliteedistandardite vahel on Põhjagal õhus teisteski valdkondades. Tuleb tõdeda, et pikema Põhjaka-staažiga inimestele tegelikult ei meeldi ülesandeid delegeerida, sest kõik peavad enda tehtud töö tulemust paremaks kui seda on hilisemate tulijate saavutused. Teenindaja Dolph, kes peab üha enam vastama e-kirjadele ja tegelema broneeringutega ning seega saab üha vähem teha saalis reaalset teenindajatööd, suhtub olukorda väga sarnaselt Joeliga:

*Esimesel suvel põhimõtteliselt pooled päevad tõmbasin üksi siin saali vahet. Samas jälle oli hea, pilk oli kõigel peal, teadsid täpselt, mis ja kuidas toimub. Sellist asja jääb natuke väheseks praegu. Võib-olla ise mugavamaks ka läinud – küll teised saavad ka. Aga jälle see ei ole nagu võib-olla päris see. Nagu toidugagi. Kui Otti ei ole ees kontrollimas, siis ikka juhtub neid äpardusi oluliselt rohkem, toiduga läheb palju pikemalt. (Dolph, s. 1983, teenindaja)*

Teisalt jällegi on delegeerimine ning omanikepoolse pideva kontrolli puudumine võimalik ainult tänu sellele, et Põhjagal on aastate jooksul välja kujunenud teatav süsteem ja jagatud arusaam sellest, kuidas restorani peaks pidama:

*Üks hetk kui sa alustad sellega ja oled selline ullike, kes teeb oma esimest firmat ja mitte kottigi ei saa aru sellest, mida seal tegelikult tegema pead või kas sa nagu ära elad, siis sa muidugi paned hullu ja on mõnes mõttes nagu meeletum ja ägedam ja vabam see asi. Aga mingist hetkest kui sul need asjad paika loksuvad ja tegelikult on ka võlg, mida on vaja maksma hakata ja sa hakkad aru saama rohkem nendest asjadest, siis mõnes mõttes mingi mängulisus kaob, aga teisest küljest tuleb mingi kindlus juurde, et sa vähemalt tead, mis sa teed. (Ott, s. 1983, kokk)*

Mängulisuse kadumine ja läbi proovitud süsteemide välja kujunemine tuleb esile alati kui Põhjakaga kauem seotud olnud inimestega rääkida. Olukorda tajutakse sageli positiivses võtmes, sest süsteem ja kord välistavad ootamatud kriisisituatsioonid kiiretel tööhetkedel – praegu ei ole enam võimalik, et ukse taha saabub grupp, kellele on lubatud teatud menüü, ent köögis olijatest pole keegi kuulnudki, et selline grupp tulemas on. Enam ei saa keset päeva kõik toiduained otsa ning seega ei tehta šnitslit kiiruga lähimast poest ostetud seakaelast. Teisalt jällegi vaatavad vanad olijad möödunud hipilikele päevadele läbi nostalgiaprisma. Näiteks tunduvad olukorrad, kus inimestele pidi muu puudumisel magustoiduks pakkuma maasikaid ja mustikaid, tagasi vaadates pigem naljakatena. Samuti igatsetakse taga Põhjagal kunagi valitsenud meeleolu, mis organisatsiooni

kasvamise, arengu ja järjest suurema professionaliseerumise tõttu järjest enam kadumas on:

*[Põhjaka vibe], see on selline rõõmus ja pohhuistlik entusiasm. See on teisenenud nagu mõneti, ilmselt kõigi jaoks ei ole enam nii lihtne või nii lõbus või nii entusiasmi pealt ainult tehtav. No see kõik on loogiline areng. (Robert, s. 1984, teenindaja)*

Seega vaadatakse Põhjaka minevikule kriitiliselt, kuna praeguste standardite järgi on tol ajal ette tulnud koostöö koordineerimatusest ning puudulikust kommunikatsioonist tingitud situatsioonid lubamatud. Samuti iseloomustab Põhjaka minevikku pidev stress, teadmatuse potentsiaalsete küllastajate arvu kohta, mure tooraine hankimisega ja omanike kõvahäälsed tülid. Teisalt jällegi on Põhjaka alguspäevade meenutamine nostalgiline tegevus, mille puhul on tegemist „mineviku positiivse hindamisena vastukaaluks tunnetatud vajakajäämistele olevikumaailmas“ (Kõresaar 2008: 760). Minevikku nähakse seega ka ajana, kus kollektiiv oli väiksem, töötajate lõunasöögid maitsevamad ning töö oli rohkem lõbu. Minevikus olid omanikud rohkem tööl ning seega ei olnud köögis segasest hierarhiaredest tulenevaid vastuolusid, menüüs oli palju rohkem vaheldust, toidud valmisid kiiremini ning suhtlus köögi ja teeninduse vahel oli sujuvam. Seega olevikku hinnates lähtutakse alati veidi idealiseeritud minevikupildist.

Ettevõtmise laienemisega kaasnev ülesannete teisenemine, omanike harvem kohalolu restoranis, vastutuse hajumine ning taas kord, kindla hierarhia puudumine, on loonud olukorra, kus kollektiivis ollakse üldiselt nõus, et Põhjakal on kontseptsioonist tulenevalt ning tegutsemisaastate praktika poolt lihvitult olemas vägagi kindel põhi, ent tuleviku suhtes on töötajad ikkagi veidi murelikud:

*Ma arvan, et sellisel kujul me peaksime ikka natuke aega ilusti vastu. Selles suhtes, et praegu on mingisugune põhi juba loodud ja nüüd on vaja seda lihtsalt hoida. Hoida ja muutuda paremaks. Selles suhtes, arvatavasti ongi see, et hakkab [käest] ära minema siis kui kvaliteet langeb. /---/ Mis võib juhtuda. Vähetõenäoline, loodetavasti, et-- ehk ei juhtu. Aga võimalus on alati olemas. Millegipärast läheb toit halvaks. Või tekivad mingisugused lahkarvamused, sügavad lahkarvamused seal juhtivas pooles. (Emma, s. 1987, kokk)*

Robert, kes on tõdenud seda, kuidas Oti tagasitulek pärast pikka eemal viibimise perioodi 2021. aasta sügisel muutis olemise Põhjaka köögis palju mõnusamaks, toob välja ka selge

seose kasvamisele suunatud majanduslike otsuste ning Põhjakaal töötamise sotsiaalse poole vahel:

*Need ambitsioonid, mis kasvavad üle pea kuidagi, puhtalt mingid mahu suurenemised ja mingid ärilised otsused, mis viivad kaugemale selle nostalgilise sotsiaalse poole. Mingid päris konkreetsed, praktilised, ärilised otsused, mis teevad elu kõigil seal keerulisemaks ja siis stressitase tõuseb. /---/ Pluss nende samade laienemisplaanidega toimub tegelikult ka kollektiivi selline väikestviisi eraldamine—no et jõulupakke teevad ühed napsuasja ajavad teised jne. (Robert, s. 1984, teenindaja)*

Põhjaka restorani struktuuri ning selle muutumist ajas võib seega pidada üheks sealse professionaalse kogukonna tekkimise eelduseks ja muutumise põhjuseks. Põhjaka kolme omaniku igapäevase tööl kohal oleku vähenemine on ühest küljest tinginud töötajate vaheliste suhete mõningase teravnemise ning samuti mõjutab see töötajate motivatsiooni. Ent teisest küljest põhjustab n-ö omapäi olemine ja selge juhtimise puudumine töö korraldusliku süsteemi tugevnemise ning muude alternatiivide puudumisel ka orienteerumise ühistele eesmärkidele.

#### **4.2.PROFESSIONAALSESSE KOGUKONDA SULANDUMISE EELDUSED**

Eelmises peatükis kirjutasin pikemalt sellest, millistel põhjustel on praegu Põhjakaal töötavad inimesed restorani jõudnud ning mis motiveerib neid just seal töötama. Näitamaks, millisena nähakse ja tunnetatakse Põhjaka kollektiivi sealsete töötajate poolt, pean oluliseks anda lühike ülevaade ka sellest, mida Põhjaka tööle tulijatest oodatakse. Siinkohal kirjutan natukene rohkem suvistest töötajatest ja praktikantidest, kuna nende vahetumise määr on restoranis suurem kui n-ö püsitöötajate puhul ja seega on nende näitel lihtsam analüüsida kollektiivi liikmete ootusi ja suhtumisi potentsiaalsetesse Põhjaka töötajatesse.

Suur osa Põhjaka püsitöötajatest on restorani sattunud isiklike tutvuste kaudu. Sama tendents on nähtav ka suviste töötajate puhul. Töötajate baasi laiendamisel kasutatakse eelkõige olemasolevat sotsiaalset ressursi ning alles seejärel otsingut laiendatakse.

Robert toob välja, kuidas varasem tuttav olemise fakt kaalub potentsiaalsete töötajate puhul üles teised nõudmised:

*[Töötajate valimise aluseks on] isiklikud suhted. Kui on keegi tuttav. Paljud ei ole kõige briljantsemad töötajad ja udutavad hullult, aga ikkagi nad tulevad ju tagasi, sest nad on vanad tuttavad. Neile nagu ei laiene see kompetentsusklausel. Noh, mulle endale ka. Esimene asi on see, et kui sa oled juba vana tuttav, siis on pool teed käidud. (Robert, s. 1984, teenindaja)*

2013. aasta kevadel on Põhjakal eriti tunnetatav see, kuidas suveks uute teenindajate otsimise eest vastutav Dolph ei taha tuuesti läbi teha eelmise suve proovipäevaliste kadalippu panustades suvise abitööjõu otsimisel eelkõige neile, kes on juba mõisas tööl käinud või kes on kellegi tuttavad. Varasemaid sotsiaalseid suhteid nähakse tagatisena, et uuel tulijal on juba olemas arusaam sellest, mis koht on Põhjaka ja kuidas seal asjad käivad. Põhjaka köögipoolel otsitakse töötajates kõige enam eeldatavaid võimeid ja tahtmist köögis töötada:

*Pigem lihtsalt potentsiaali alusel. Töö esialgu ei olegi nii oluline minu jaoks. Et kas ta nüüd kohe on valmis kokk. Pigem ikkagi see, kas tal on potentsiaali ja kas tal on mingit õppimishimu ja särtsu. Et ta tahab hullult teha. Kui on näha, et ta ei viitsi ja ta võib ju olla mingi kümne aasta kogemusega kokk, aga kui ta ei viitsi, siis ta ei viitsi ja nii ongi. Pigem ma võtan siis mingisuguse tudengi nagu Emma, kes mitte kottigi ei tea, aga vähemalt tahab teha väga. (Ott, s. 1983, kokk)*

Suvistel kiiretel aegadel nähakse uute töötajate olulisimate omadustena kiirust ja sõnakuulelikkust. Seda eelkõige nende poolt, kes otseselt suviliste välja õpetamisega tegelevad nagu näiteks teenindaja Dolph või kokk Emma:

*Kõige tähtsam ongi enam-vähem see, kuidas ta käsku kuulab ja kui kiire ta on. Ta ei peagi alguses oskama kõike. Aga ta peab oskama kuulata. Enam-vähem kiiresti õppima ka ikkagi. /---/ Siis teine asi on muidugi see, et natuke vaatame iseloomu. Ott küll ühel hetkel ütles niimoodi, et tal on jumala suva, peaasi, et inimene on vait ja teeb oma tööd. Aga noh, teeninduse poole pealt ikkagi Dolph jättis mõned sellised ära, kes iseloomu poolest poleks sobinud, kuigi võib-olla muidu oleks isegi okei olnud. (Emma, s. 1987, kokk)*

On väga huvitav, kuidas Põhjakal, kus püsitöötajate osas on hierarhilised suhted üsna segamini, tuleb uute töötajate otsimise puhul selgelt esile soov võtta tööle „õige“ suhtumisega inimesi – selliseid, kes alluvad käskudele kohe ja ei hakka kiiretel tööpäevadel vastu vaidlema ega n-ö iseloomu välja näitama. Restorani meeskonna koostöö sujuvuse tagamiseks intensiivsel tööperioodil on uute töötajate selliste



iseloomujoonte olemasolu kindlasti vajalik. Samas illustreerib „õige“ suhtumisega töötajate otsimine jõuvahekordi Põhjaval, kus hierarhiaredeli egalitaarsele keskosale vastandub väga selgelt paigas olev alumine ots.

Kui üldiselt on selge, mida uutest töötajatest oodatakse ja millised nad olema peavad, et üldse valituteks osutada, siis arusaam sellest, kui hästi uus töötaja peab olemasolevasse seltskonda sobituma, on oluliselt ambivalentsem. Eelpool tõin välja kokk Emma tsitaadi selle kohta, kuidas Oti jaoks ei ole tähtis, kas käskudele alluv töötaja Põhjavalale ka sotsiaalsel tasandil sobib. Märt näiteks arvab, et sobitumine on algusest saadik oluline:

*Pigem on see sobimine ja see, et sa tahaksid. Mõned nagu tahavad ka jubedalt, no näed, kuradi kutsikad, eks ole, aga ei sobi. /---/ Samas kui ta mis iganes põhjustel ei sobi seltskonda, siis ei ole mõtet ju võtta. (Märt, s. 1981, kokk)*

Loomulikult ei ole inimese sobitumist restoranis toimivate sotsiaalsete suhete muistrisse võimalik ette ennustada. Samas tehakse iga praktikandi või proovipäevalise kohta internetis põhjalik taustaotsing ning selle baasil kujundatakse välja arvamus, milline see uus inimene võiks olla ja kui hästi seltskonda sobida. Need, kes kohale jõuavad, neile rakendub koheselt Põhjaval töötajate üldiselt negatiivne suhtumine praktikantidesse ja proovipäevalistesse:

*Praktikantidega on ikka tegemist ka. Igavene peavalu on see praktikandi värk tegelikult. Rohkem jalus kui abis. Eriti veel sellised, kel umbes põial suus kogu aeg. Proovid neid jooksutada küll, paned kartuleid koorima ja siis koorib liiga kaua ja liiga aeglaselt-- on sellised lollid nagu. (Joel, s. 1982, kokk/pagar)*

Kui proovipäevaline või praktikant on Põhjaval kohal, vaadatakse esimese asjana tema suhtumist – suhtumist nii teistesse töötajatesse kui töö tegemisse. Tundub, et teadvustamata tasemel kontrollitakse, kuidas uus töötaja suhestub organisatsioonikultuuri osaks olevate rohke ja kvaliteetse töö tegemise eeldustega. Mäletan, et kui mina läksin 2012. aasta märtsis Põhjavalale proovipäevale, tervitas Joel mind õues särava naeratusega ja küsis, kas ma olen valmis suvi läbi rasket tööd rabama. Mia on olukorda kommenteerinud nii:

*Siin ei sallita neid inimesi, kes tulevad siia ja peavad seda lihtsalt mingisuguseks töökohaks või praktikakohaks ja teevad sellist poolkõva asja. Kuidagi, et saaks päeva läbi. (Mia, s. 1990, teenindaja)*

Seega lisandub ootusele, et uus inimene töötab pühendunult ning saab aru oma kohast käsuaahela lõpus ka ootus, et kollektiivi potentsiaalne liige ei võta Põhjakat „lihtsalt töökohana“. Eelmises peatükis käsitletud Põhjakaal töötamise kui eluviisi poolt tingitud suhtumist soovitakse näha ka uutes töötajates.

Ent Põhjaka professionaalsesse kogukonda sobitumine nõuab veel mõningaid iseloomuomadusi. Võiks isegi öelda, et teatud olekut või siis vähemalt selle nõutava oleku usutavat esitamist. Robert on seda suuresti sõnastamata põhimõtete tasandile kuuluvat „miskit“ püüdnud määratleda järgnevalt:

*Kuidagi on mingi cool faktor seal köögis, mida kõik välja elavad. Igaühel on mingi hästi spetsiifiline asi. Emma ei ole võib-olla maailma kõige coolim inimene kui sa tunned teda elus poolteist minutit. Aga ta nagu saab nii cooliks mingi hetk. /---/ Kuidagi eelmine suvi tundus, et nad ei võta omaks neid tüüpe, kes liiga palju püüavad või punnitavad või kellest jääb mulje, et nad punnitavad. See üks proovipäevaline näiteks ka istus seal õhtul meiega ja rääkis juttu ja püüdis olla selline kihvt, seltskondlik ja vahva. Ja ma arvan, et selle sama, selle õhtuse vestluse pärast [ta ei saanud tööle]. Mulle tundus, et see on ainus võimalus, sest tööasjadega sai ta täiesti okeilt hakkama. (Robert, s. 1984, teenindaja)*

Seega on Põhjaka seltskonda sulandumise eelduseks teatava karakteri olemasolu. Üks omadus, mida töökuse kõrval Põhjakaal inimestes väga hinnatakse, on loomulikkus. Huvitaval kombel langeb see kokku sellega, mida Põhjakaal ka toidus ja toiduvalmistamises hinnatakse, nimelt ausat toorainet ja ausaid, st puhtaid maitseid. Sarnaselt oodatakse ka inimeste puhul seda, et nad ei kaotaks töörolle täites oma loomulikkust:

*Meie idee on kogu aeg olnud see, et sa ikkagi oled sina ise kui sa oled teenindaja näiteks. Lihtsalt sa mängid mingite reeglite järgi, mis on ette kirjutatud. Aga see, kuidas sa mängid, see ei olegi nii oluline. See on juba igaühe enda teha, peasi, et see kuidagi vastik ei ole või ei lähe meie põhimõtetega vastuollu. Muus osas peaks igaüks jääma iseendaks ja olema võimalikult loomulik. Ja kokkade puhul tegelikult samamoodi. (Ott, s. 1983, kokk)*

Ootus iseendaks jäämises väljenduvasse aususesse enda ja teiste suhtes laieneb ka inimeste olekule töövälistes situatsioonides. Siinkohal muidugi tõdetakse, et kuna

Põhjaka töötajad veedavad nii palju aega koos, siis ei suuda keegi isegi parima tahtmise juures seal väga kaua mängida kedagi, kes ta tegelikult ei ole. Selleks, et Põhjaka professionaalsesse kogukonda sobitada, peab inimene vastama sealsel vaikival tasandil formuleeritud kriteeriumitele selle kohta, mis teeb ühe indiviidi piisavalt „ägedaks“. Üks oluline omadus vajamineva karakteri puhul on kindlasti sobiv huumorimeel, millest ma kirjutan pikemalt järgnevates alapeatükkides.

### **4.3.PROFESSIONAALSESSE KOGUKONDA SISSE ELAMINE**

#### ***4.3.1. Põhjaka kollektiivi avatus***

Uurides kui kergeks või raskeks peavad Põhjaka töötajad sealsesse professionaalsesse kogukonda sisse elamist, tungib esile nõudepesija Heleni poolt sõnastatud valem:

*Kui sa ise oled aus, siis ollakse sinuga aus ja võetakse sind ilusasti vastu. Ma arvan, seal kehtib vägagi see, et kuidas küla koerale, nõnda koer külale. Ma ei tea, kui sa ise hakkad seal jonnima, võib-olla see on sinu viga. (Helen, s. 1991, nõudepesija)*

Isikliku kogemuse põhjal julgen arvata, et Põhjakale sisse elamise sujuvuses mängib väga olulist rolli see, kui palju uus tulija tunnetab, et sealse seltskonna puhul on tegemist inimestega, kellega ta hea meelega läviks ka muudes sotsiaalsetes situatsioonides. Arvestades, kui palju tuleb Põhjakal ette töökontekstist väljaspool seisvaid suhtlussituatioone ja kui palju aega füüsiliselt koos veedetakse, on Põhjakal keeruline töötada kui töökaaslaste ellusuhtumine, naljad ja jututeemad ei ole sarnased sellele, mis inimesele teistest seltskondadest omased on:

*[Põhjakale oli lihtne tulla, sest siin on] samasugused inimesed nagu mina. Natuke napakavõitu see värk. Sellepärast hakkas siin kohe meeldima. Kõik hakkasid nalja viskama ja ma viskasin ka nalja. Suhteliselt kiiresti hakkasin kõigiga läbi ka saama. See oleneb sellest, kuidas sa ise räägid vastu või mitte. See oleneb inimesest, kuhu sa sulandud. (Sven, s. 1992, kokk)*

Põhjaka puhul mängib kogukondlikku kollektiivi sulandumise puhul rolli ka sealsete töötajate suhteline noorus. Kollektiivi vanus aitab kaasa organisatsioonikultuuriliselt

oluliseks peetud tööle pühendumise ideaali taasloomisele. Kuna suurt osa Põhjaka töötajatest iseloomustab perekondlike kohustuste puudumine ning lisaks on osa neist elukohamuutusest tulenevalt oma töövälisest suhtlusringkonnast kaugenenud, on Põhjakal inimestel üldiselt võimalus palju tööd teha. Lisaks tingib Põhjaka töötajate suhteline noorus ellusuhtumise, jututeemad ning käitumise, mille tõttu on sinna professionaalsesse kogukonda noortel inimestel lihtsam sisse elada.

Põhjaka inimestele meeldib ennast näha pigem vastuvõtlikena. Kuulates lugusid praeguste töötajate sisseelamisperioodist selgub, et üldist kogukonda sulandumise kogemust hinnatakse pigem positiivseks. Ent samal ajal on Põhjakale tööle tulemisega seotud ka teatavad raskused, mida olen ise kogenud ja mida on välja toonud ka teised töötajad.

Esiteks, kuna paljud uued tulijad on kellegi sõbrad või tuttavad ja inimesed on harjunud koos aega veetma hoopis teistes kontekstides kui seda on töösituatsioonid, võib üleminek sõprussuhetelt töösuhetele olla üsnagi ehmata. Seda isegi sellises kohas nagu Põhjaka, kus piirid töö ja vaba aja vahel on ambivalentsed ja konkreetne hierarhia inimeste vahel ei ole nii selgelt paigas ega igapäevaselt praktiseeritav. Töörollid eeldavad sageli teistsugust käitumist ja suhtlemisviise kui vaba aja situatsioonid. Lisaks ei vasta inimeste ootused sellele, milline on töö restoranis, sageli reaalsusele, eriti kui töökogemus restoranis puudub:

*Ma arvasin, et ma tean neid jube hästi, ma olin nendega ikka kokku puutunud ja niimoodi vabas vormis palju suhelnud ja siis äkitselt kui sa töötad nende alluvuses, siis sa saad aru, et nad on hoopis-hoopis teistsugused inimesed. Ma tulin nagu mingite ootustega. Ma arvasin, et kõik on hästi ilus ja hästi lihtne ja noh, käivad siin mõned kliendid päevas ja kõik on väga mõnus, selline kodune. Aga tegelikult on see, mis seal kõögi poolel toimub, ikka hoopis midagi muud, hoopis teine asi. (Mia, s. 1990, teenindaja)*

Teenindaja Robert on Mia poolt edasi antud mõttele, viidanud kui lõbusa elu praktilisele küljele, mis tegelikult restoranis ja selle köögipoolel ainult külas käinud inimesele välja ei paista. Viibisin minagi Põhjakal filmides seal päris mitu päeva ja veetsin köögis ning tagaruumides tunde, ent sellest, mida see restoranitöö tegelikult tähendab ja kuidas inimesed seda pinget, kuumust ja kiirust kogevad, sain ma aru alles siis, kui Põhjakale

tööle läksin. Seega on üleminek ühtedelt sotsiaalsetelt suhetelt teistele või siis köögipoole reaalsuse avastamine mõnes mõttes kindlasti keeruline.

Teine aspekt, mis on Põhjale sisse elamise protsessi mõnede inimeste jaoks konarlikumaks muutnud, on sooja ja sõbraliku esmamulje taustal eksisteeriv komme võõristada. Eks see sõltub ka väga palju inimestest – mõned Põhjaka töötajad on rohkem avatud ja sõbrunevad kergemini, teised hoiavad omaette ega taha uutega nii palju tegemist teha. Ants näiteks on sellist olukorda enda jaoks tunnetanud tõsise probleemina:

*Dolph oli minu suhtes alguses väga-väga võõristav. Emma ütles mulle kohe alguses, et see läheb üle, aga ma ei uskunud teda, sellepärast, et Dolph jätkas ja jätkas ja me ei rääkinud põhimõtteliselt esimesed kolm kuud üldse.* (Ants, s. 1990, kokk/pagar)

Kindlasti on võõristamise ja reserveerituse periood tavaline – võtab aega, enne kui kollektiivi uut liiget hakatakse „omaks“ pidama ja teda kogukonna täieõigusliku osana aktsepteeritakse.

Minu kogemus Põhjale sulandumisega peegeldab samuti sealse kollektiivi esialgse avatuse ning sellele vastanduva suhteliselt pika omaksvõtmise protsessi vastuolu. 2011. aasta detsembris jäin Põhjale esimest korda ööseks ning kuitol õhtul mõnede töötajatega laua ümber istusime, kuulsin pealt arutelusid, mille kohta toona mõtlesin, et kummaline, kuidas sellistest siseringi probleemidest minu kui täiesti võõra inimese juuresolekul räägitakse. Selles situatsioonis kajastub Põhjaka kollektiivi suhteline avatus. Ent mulle tundub, et Põhjakal „omaks“ saamine võttis aega peaaegu terve aasta. Kui 2012. aasta veebruaris olin koos Põhjaka töötajatega väljasõidul, arvas Emma, et ma võin julgelt uisutama minna – ega poisid mind ei kiusa, sest ma ei ole „oma“. Terve suve tundsin, et ma olen pigem n-ö suvetöötaja kui päriselt aktsepteeritud kollektiivi liige. Alles 2012. aasta oktoobris sain aru, et olen osa kogukonnast, suuresti tänu kokk Emma (s. 1987) märkusele: *Kui sa nüüd uuesti filmiksid, saaks sellest kindlasti hoopis teistsugune film, sest nüüd sa oled oma.*

Märt on samuti välja toonud Põhjaka töötajate kombe olla uute inimeste kogukonda vastu võtmisel pigem tagasihoidlik:

*Mina ei leia, et me oleksime sellised, et oo, uus inimene tuleb, väga hea, et sa tulid! Eriti kui ta veel väga hästi ei sobi. Nii palju kui ma erinevates kohtades töötanud olen, on see alati nii, et mida rohkem aega koos veetev kollektiiv on, seda rohkem nad kasvavad kokku ja väga lihtsalt mingeid uusi asju külge ei võta. (Märt, s. 1981, kokk)*

Kuigi Põhjaka kollektiivi suhtumine uutesse, kogukondlikele standarditele vastavatesse tulijatesse on pigem avatud ja sõbralik, võtab tegelik kogukonda sisse elamine aega. Restorani kollektiiv on väike, töötajate vahelised sidemed on kujunenud pikema aja vältel kui seda on koos Põhjaka töötatud aeg ning inimesed veedavad piiratud ruumis koos pikki tööperioode ning suhtlevad tihedalt ka töövälisel ajal. Sellest tuleneb professionaalne kogukonna suletus, Põhjaka töötajate ringi sisse elamine nõuab aega, enese tõestamist tööpostil ja tegelikult ka vastupidavust.

#### **4.3.2 Sotsialiseerimisprotsess Põhjaka**

Vastupidavust on vaja seda enam, et professionaalsesse kogukonda sisse elamise protsessi uutele kergeks ei teha:

*No iseenesest ei ole väga raske [sisse elada], aga sellega kaasneb esialgu kindlasti korralik niioelda kottimisperiood. Kui see läbida, siis ma arvan, ei ole hullu midagi, kui sa oled ise normaalne inimene. See on nagu paratamatus niikuinii, lähed lasteaeda, oled uus laps, ilmselt ka alguses noritakse. Selline lasteaiajuhtum. /---/ On mingisugune faas vaja läbida alguses, mis ei ole mingisugune vihavaen-norimine, vaid pigem lihtsalt selline proovilepanek ja katsetuste periood, et kõigil ilgelt lõbus oleks. (Ott, s. 1983, kokk)*

Kokk Sveniga juhtunud lood on siinkohal heaks illustratsiooniks tüüpilistest naljadest ja katsumustest, millega uusi tulijaid kostitatakse:

*Siis kui ma Põhjaka praktikal käisin, oli mul üks jalg kipsis. Siis ma läksingi keldrisse ühe jala peal, ma ei mäleta, midagi pidin üles viima. Ma olin seal kõige tagumises ruumis. Siis järsku keegi pani tule kustu ja see uksepauk käis ka. „Klõnks!“ Siis ma olin päris hädas. Kõige pealt karjusin seal natukene ja siis hakkasin kipsi peale toetudes kõndima vaikselt. Ühe jala peal ma ei julgenud seal hüppata. Siis väänasin peaaegu jala välja, hüppasin kuidagi kannaga auku./---/ Soola pandi kohvi sisse. Alati. See oli väga hull, siis kui Dolph kohvi tegi, siis ma sain alati soolaga. Siis ma ei palunud tal kunagi kohvi teha. (Sven, s. 1992, kokk)*

Sotsialiseerimisprotsessi osaks olev uute töötajate proovilepanek on üheks viisiks, kuidas kogukondlikus kollektiivis jagatud väärtuseid uutele tulijatele kommunikeeritakse ning samal ajal kokkukuuluvustunnet tugevdades olemasolevat kogukonda taasluuakse. Noviitside alandamine, valu ning erinevad füüsilised ja vaimsed väljakutsed on sealjuures tavapärased. (Volti 2008: 217–227)

Põhjaka kollektiivis levinud suhteliselt julma tooniga naljad ja paljude jaoks taluvuspiiril olevad vembud põhinevad suuresti kogukonna pikaajaliste liikmete eelnevatel kogemusel teistest restoranidest või hoopiski sõjaväest. Põhjakal jälgitakse hoolikalt uute töötajate reaktsioone erinevatele vempudele. See, kas inimene hakkab nutma, läheb naljaga kaasa või näiteks vihastab, näitab esiteks ära, millised on konkreetse inimese taluvuse piirid, ent samas teeb ka selgeks, milline on tema huumorimeel ja suhtumine sellistesse naljadesse ning seega ka kui hästi ta Põhjaka õhustiku kogukondliku, sotsiaalse poolega suhestub. Põhjakal on oluline omada teatud enesekindlust, mitte lasta end kõigutada nendest naljadest ja piinlikesse olukordadesse sattumisest – võib öelda, et see on üks tunnus, mis muudab inimese piisavalt „ägedaks“, et olla osa kogukonnast.

Sotsialiseerimisprotsessi osaks olevate proovilepanekute intensiivsus, algus ja kestus sõltub mõneti konkreetsest indiviidist. Mulle tundub, et vanad tuttavad peavad selliseid proovilepanekuid taluma vähem, sest ühisosa kogukonnaga on juba *à priori* olemas. Samuti sõltub see inimese enda iseloomust. Alguses on lihtsam olla tagasihoidlik, n-ö teada oma kohta ja mitte oma arvamusi või suhtumist väga kindlalt välja näidata – halle hiirekesi ju ei ole mõtet kiusata, tõenäosus, et tulemus on naljakas, on suhteliselt väike:

*Alguses mulle ei tehtud. Kõik see ehmatamine [põhiline nali, mida Liisa kulul tehakse, on ootamatult tema selja taga õhku täis paberkottide pauguga katki löömine] on alles suve lõpust tulnud. Võib-olla oli see ka, et ma olin nii omaette alguses, ma ei rääkinud üldse. Kui meil see [praktikant] oli, siis teda ka ei torgitud. Lõpu poole vist hakati, siis kui ta ise julgemaks muutus, siis midagi vist hakati kiusama ka. (Klaarika, s. 1993, kokk)*

Ent varasemast tutvusest ja iseloomust on ehk olulisemgi see, millal uus inimene Põhjakale satub. Suviti on kõigil nii kiire ja uut rahvast nii palju, et süsteemset proovilepanekut väga ette ei tule. Mõni vingerpuss aeg-ajalt mängitakse, ent läbimõeldud

initsiatsiooniriituseks seda pidada ei saa. Talvel, mil nii köögis kui teeninduses on aega palju rohkem, on uutel tulijatel keerulisem, sest siis on vanadel olijatel aega korraliku katseperioodi disainimiseks ja erinevate võtete rakendamiseks. Proovilepanevad naljad on Põhjakaal tõenäoliselt eriti olulised ka sellepärast, et kuna sealne kaadrivoolavus on väike ja suurem osa aastast ollakse koos juba väljakujunenud seltskonnaga, kelle puhul tunduvad enamus vempudest juba ammu ära tehtud ja natuke kulunud, seda nii nalja tegijale kui sihtmärgile. Selle tõttu muutub iga uus tulija potentsiaalseks ohvriks, kelle elu keeruliseks tegemisest võidab terve argirutiini käes vaevlev kogukondlik kollektiiv.

Teenindaja Robert on Põhjakaale sisse elamise protsessi jaganud kaheks:

*Töö mõttes on päris keeruline sisse elada, sest seal eeldatakse, et sa pead kõike teadma. Otsest instruksiooni on hästi vähe. On selline vihjav lähenemine. See pedagoogiliselt ei ole vist nii universaalne kui nad eeldavad, et see on. Põhjakaale on tööalaselt raske sisse elada, sotsiaalselt aga lihtne. (Robert, s. 1984, teenindaja)*

Ma olen Robertiga nõus, et Põhjaka töömaailma sisse elamise protsessis on kaks erinevat tahku. Samal ajal sotsialiseerimisprotsessi tööalane ja sotsiaalne pool omavahel lahutamatu seotud. Selleks, et saada osaks Põhjaka kogukonnast, pead sa olema ka osa kollektiivist, töökaaslane, kellega on võimalik arvestada ja kes aktsepteerib Põhjaka töökultuuri. Seega moodustab tööalane väljaõpe ühe osa uutele Põhjaka töötajatele osaks saavast initsiatsiooniriitusest. See, kas inimene orienteerub ilma selgete juhisteta Põhjakaal välja kujunenud töövõtete ja tegutsemispraktikate maailmas näitab, mil määral ta suudab tajuda Põhjaka kogukondlikku mõtteviisi ja omistada sinna sisse sulandumiseks vajalikku tööd pigem elustiili valdkonda liigitavat suhtumist:

*Kui need proovipäevalised käivad, et noh, räägi ja õpeta, et kuidas ja mismoodi see võiks olla. Aga ma ei saa õpetada oma eluviisi. Kuidas ma selliseid asju õpetan? Mine vaata, et inimestel oleks lauas mõnus ja suhtle nendega kuidagi mõnusalt. Ei ole midagi kindlat, et tuleb sisse, ütle „Tere“, lauas ütle „Head isu“ kindlasti. Need asjad peaksid juba selged olema või ilmselged. Kõik tehnilised asjad, nipet-näpet kolme taldriku koolitused, need on lihtsad, neid saab jooksku pealt. (Dolph, s. 1983, teenindaja)*

Põhjakaal on ääretult oluline, et uus töötaja suudaks õhust haarata, mida ja kuidas tegema peab. Restoranis ei ole kindlaid töökirjeldusi, tööd tuleks teha nii, et külastajatel ja ka endal oleks „mõnus“ olla, ent et samal ajal oleks selge, et töötaja on püüelnud Põhjaka



pühendumise ja kvaliteedi ideaali poole. Sellised hägused nõudmised ning kiire ja pidevalt muutuv restoranitöö eeldab uuel töötajalt lisaks enesekindlusele ka oskust improviseerida. Sellele lisandub kollektiivi liikmete poolne sotsiaalne surve teha seda organisatsioonikultuuri poolt paika pandud raamistikust lähtuvalt – improvisatsiooni tulemus peab olema kvaliteetne ning vastama kolleegide poolt jagatavale varjatud teadmisele „mõnusast“.

Samas sõltub instruktaaži täpsus ja tööjuhiste sõnastatus ka sellest, millise töösektoriga on tegemist. Restorani saalipoolel, kus teenindussituatsioonid on alati erinevad ning nõuavad niikuinii pidevat improviseerimist, on uue töötaja oskus tundmatuid situatsioone intuiitiivselt õigesti lahendada ehk olulisem kui köögis. Köögitöös, kus on samuti aspekte, mida peetakse ilmselgeks, kuigi need ei pruugi seda olla, on juhendamist siiski mingil määral rohkem.

*No mõnikord, jaa, pead õhust püüdma asju. Aga kui nad näevad, et sul on juhe täiesti koos, oled jumala kokku jooksnud omadega, siis nad ikka tulevad, õpetavad. Emma tuleb kõige rohkem appi kui näeb, et plika on jumala juhe omadega. Siis ikka tuleb, et kuule, äkki sul on nii kergem.* (Klaarika, s. 1993, kokk)

Köögis töötavad kokad on ka rohkem ühes ruumis koos ning seega on kontroll uute töötajate tegevuse üle mõneti järjepidevam. Lisaks on toiduvalmistamine ka Põhjakal, kus ei kasutata retsepte ning kus tulemus sõltub iga koka isiklikest maitse-eelistustest ikkagi palju enam paika pandud ning kindlasuunalisem tegevus kui lauas istuvate klientidega suhtlemine, kus tulemus sõltub väga palju ennustamatust faktorist – kliendist ja tema ootustest ning meeleolust. Muidugi, kui nähakse, et uus töötaja ei saa ülesande sooritamiseга hakkama, siis loomulikult minnakse talle appi. Ent julgen väita, et mitteoskamist või mitte hakkama saamist ka ei ennetata kuidagi, sest see on omamoodi osa sotsialiseerimisprotsessist – kas ta saab hakkama? Kas ta on piisavalt taiplik ja tubli selleks, et olla osa professionaalselt kogukonnast? Isegi kui töötajad tõdevad, et konkreetsed, kirja pandud instruksioonid oleksid mõnikord kasulikud, leitakse siiski, et praktika on kõige parem õpetaja:

*Väga halb, et meil ei ole üldse sellist paberit, et kui sa tuled tööle, siis sa näed, mida sa pead tegema. Mõnikord sa ei tea kohe kõike, mida rääkida ja sa unustad öelda ja siis on midagi jäänud*

*tegemata. Aga kõige paremini saab teada kui inimene teeb. Sa lased tal lihtsalt teha nii nagu ta teeb. Kas siis omast loomulikust intelligentsist või nii nagu ta harjunud on, kuidas tema peab seda õigeks.* (Helen, s. 1991, nõudepesija)

Praktikale rõhumine tuleneb ühest küljest restoranitöö füüsilisest, pidevat tegutsemist nõudvast iseloomust. Teisalt jällegi on praktika kaudu õppimine olnud Põhjaka peamiseks kogemuse ja oskuste saamise meetodiks restorani algusest saati. Põhjaka omanikel ei olnud mingit arusaama sellest, kuidas taolises paigas asuvat restorani juhtida, Dolph näiteks ei teadnud teenindustööst midagi ning Emma ei olnud kunagi kokana töötanud. Ootus positiivsetele tulemustele sarnase väheste teadmiste ja väheste juhendamise keskkonnas on see, mida rakendatakse kõikidele uutele Põhjakele tulijatele.

#### **4.4. PÕHJAKA PROFESSIONAALSE KOGUKONNA ISELOOM**

Põhjaka organisatsioonikultuur soodustab töö ja vaba aja vaheliste piiride hägustumist. Mõningase hierarhia olemasolu loob tööl viibimise tunnet eelkõige „trammi“-situatsioonides, mil ülemuse käsk on püha. Ent kindlalt piiritletud käsuaahela puudumine ja suhteline vabadus nii tööülesannete interpreteerimisel kui tööl praktiseeritavates käitumistes ja suhtlemismaneerides põhjustab vaba aja sfääriga assotseeruvate tegevuste ja kogemuste tungimise nii füüsilisse kui vaimsesse töökeskkonda. Ent Põhjaka organisatsioonikultuuril on veel paar äramärkimist väärt aspekti, mille olemasolu tugevdab sealse kollektiivi kogukondlikku mõõdet.

Esimene neist on hoolivus, mida Põhjaka töötajad on väljendanud ka ühise pere tundena. Põhjaka puhul võib ülemuste hoolivat suhtumist oma töötajatesse kõrvutada isaliku käitumisega. Märt näiteks tunnetab teravalt kohustust vastutada nende inimeste eest, kelle nad on tööle võtnud:

*Mingi moment oligi see, et me olime poolteist või kaks aastat lahti olnud ja siis meie palgad olid väiksemad kui töötajate palgad. Siis me mingi moment tõstsime enda palka, ma ei tea, mille arvelt, aga mõitlesime, et me ei saa vähem teenida kui teised. Paljud ütlevad, et ettevõtluse esimene reegel on see, et sa pead ennast motiveerima vähemalt rahaliselt ja alati endale*

*esimesena palga ära maksma kui teistele, aga meil on alati vastupidi olnud. Siia maani on. Et saaks nagu teistele ära, siis ise vaatad nagu, et saab hakkama küll. (Märt, s. 1981, kokk)*

Hoolivus nii alluvate kui töökaaslaste suhtes kajastub näiteks ka selles, et kokk/pagar Ants viitab sageli teravatele ja mingisuguseid erimeelsuste lahendamiseks peetavatele jutuaajamistele oma otsese ülemuse Joeliga kui „isalikele vestlustele“. Kokk Emma, kes on sageli tema alluvusse antud praktikantidega või uute noorte töötajatega enam kui karm, laskub õhtuti pärast tööd pikkadesse murelikesse mõtisklustesse teemadel, kuidas noori kokkasid paremini motiveerida ning neile õppimistuhin tagasi anda. Ent tuleb tõdeda, et kuigi hoolivust praktiseeritakse Põhjagal kõikidel juhtimis- ja suhtlustasanditel, siis ei meeldi kellelegi seda otseselt välja näidata. Sageli peidetakse kaaslaste heaolust ja arengust hoolimine irooniliste naljade ning ärapaneva suhtlusstiili taha. Kõik need vembud ja tõgav suhtumine, millega uusi tulijaid kostitakse, on samal ajal lahutamatu osa ka vanade olijate igapäevast:

*Keskmisest paksema nahaga peab olema. Või vähemalt selline enesekriitiline, et iga asja ei maksa liiga tõsiselt võtta. Seda lolli jutu ajamist või niisama ajaviiteks tõgamist on jõhkralt palju. (Ott, s. 1983, kokk)*

Põhjaka kogukonna teiseks peamiseks iseloomuomaduseks ongi pidev naljategemine. Naljad toovad rutiinsesse tööellu vaheldust, ent samal ajal on nad korduvusest tingitult ka väsitavad ja ühel hetkel ka tüütavad, eriti kui töötada Põhjagal juba kauemat aega. Mia on välja toonud selle, et naljatamine hoiab kollektiivi reipana:

*Siin sa pead olema irooniline pidevalt. Sa pead olema kogu aeg veidike end kaitsvas hoiakus, valvel. Aga see vist hoiab ka kogu aeg ärkvel, muidu vajuks ära. (Mia, s. 1990, teenindaja)*

Vägagi piiri peal olevad naljad on suuresti tingitud ka sellest, et inimesed teavad teineteist juba päris kaua aega:

*Oleneb inimesest, peab nagu väga hästi seda inimest tundma ka, kas ta nagu solvub selle peale või ei solvu ja kui solvub, kas ta peabki solvuma. See on ka selline hundikarja värk selles mõttes. Ikkagi mõnda hakatakse kiusama rohkem kui teist. See on keeruline, piiri peab hoidma. Vahepeal peab nagu ütleva, et võib-olla ei peaks tegema kõiki asju. (Märt)*

Aja jooksul on välja kujunenud teadmine, millised on kellegi taluvuspiirid, ent samas pannakse need piirid ikka ja jälle proovile. Kokad nendivad, et pidev tõgamine ja vempude mängimine on kokandusmaailmas pigem tavaline. Eeldus, et Põhjaka kogukonda sobiv inimene suudab hakkama saada iroonilises ja pidevalt proovile panevas keskkonnas, toob kogukonda kokku just sellised inividid, kes oma suhtumisega jällegi kogukonna ärapanevat olemust taasloovad. Võib öelda, et Põhjaka kogukondliku kollektiivi omavaheline suhtlus toimubki ärapanemise ja hoolivuse vahele tekkival pingeväljal.

Selle pingevälja heaks näiteks on suhtumine sõprusesse ning kogukonna-siseste suhtluspiiride tajumise viisid. Minu isiklikku kogemust kinnitab Põhjaka töötajatega sõpruse teemal rääkides välja tulnud tõdemus, et enamik inimesi peab oma kolleege pigem sõpradeks kui töökaaslasteks. Muidugi on siin ka erinevaid tasandeid. Inimesed, kes on kauem Põhjakal koos töötanud, võtavad teineteist rohkem sõpradena. Uued tulijad nendivad, et nad on Põhjakal nii vähe olnud, et sõpradeks ei saa kõiki töökaaslaseid veel nimetada. Lisaks on Põhjakal nagu igas teiseski kollektiivis või kogukonnas välja kujunenud väiksemad suhtlusringid, mille liikmed omavahel tihedamini läbi käivad. Sõprade otsimine töö juurest ei saa kellegi puhul pidada eraldi eesmärgiks, pigem on lähedase suhtlemise välja kujunemine seotud kollektiivi kogukondlikkust loovate aspektidega.

Rohkemal või vähemal määral tajutud sõprussuhete välja kujunemist mõjutab teenindaja Roberti sõnul just Põhjaka irooniline mentaliteet:

*Nad on enamat kui töökaaslased, kindlasti. Aga ükskõik kui tihedalt ka ei suhtleks nendega, siis on väga vähe neid, keda ma võiksin tegelikult sõbraks tunnistada. Sest seesama piir on ees, see jagatava info piir ja see piir, mis maani nad tunnustavad mingeid käitumisi, mis maalt keegi aru saab, et nüüd on liiga kaugele mindud ja nüüd on mingi asi, mis tõeliselt häirib või tõeliselt rõõmustab ja sellest viitsib aru ka saada. See tundetus ja see non-stick asi [mis kollektiivi suhtlusmaneeeri iseloomustab], see võetakse kaasa ka mingitesse päris situatsioonidesse, kus päris asjad on mängus, kus inimesed saavad päriselt haiget. (Robert, s. 1984, teenindaja)*

Mulle tundub, et Põhjakal peab tegelikult olema küllaltki kaalutlev, mida ja kellele usaldada, sest Põhjaka on koht, kus miski ei ole püha ja kõike võidakse inimese vastu ära

kasutada, peaasi, et kollektiivil oleks põnev ja lõbus. Seega kuigi Põhjaka töötajad üldiselt tõdevad, et kolleegide näol on nende jaoks tegemist pigem sõprade kui lihtsalt töökaaslastega, siis lähemal vaatlemisel selgub, et kogukonna liikmete omavahelise suhtluse avatus ning sügavus on ikkagi üsna suurel määral mõjutatud, mõneti ehk kammitsetudki Põhjaka avalikult valitsevast naljatlevast ning narrimishimulisest suhtlusmaneerist.

#### **4.4.KOKKUVÕTE PROFESSIONAALSEST KOGUKONNAST PÕHJAKAL**

Käesoleva peatüki eesmärgiks oli täpsemalt uurida Põhjaka kollektiivi kogukondlikkuse aspekti, analüüsida Põhjaka tööelust tulenevaid eeldusi kogukonna välja kujunemisele ning vaadelda uute töötajate sotsialiseerimisprotsessi ning kogukondlikus plaanis oluliseks peetud väärtuste abil kogukonna taasloomise ja tugevdamise viise. Põhjaka valitsevad sotsiaalsed suhted keerlevad ümber restorani ning paiknevad seega restorani kolme omaniku tegevusega kaasnevate muutuste mõjuväljas. Kuigi Põhjaka tööjõu voolavus on väike ning restorani põhitegijad on algusest peale olnud samad, on olukord ikkagi muutunud – kollektiiv on kasvanud, restorani omanikud on oluliselt vähem koha peal, omanike ja töötajate huvid ja fookuspunktid on mõnes mõttes killustunud. Muutustega kaasneb pinge töötajate ning omanike soovide vahel. Töötajad leiavad, et omanikud peaksid Põhjaka palju tihedamini kohal viibima, sest see aitab kaasa inimestevaheliste suhete sujuvusele. Omanikud omakorda näevad meeskonda piisavalt usaldusväärseks selleks, et ülesandeid edasi delegeerida. Kogukonna struktuuri teisenemine on viinud ka omavaheliste suhete muutumiseni ning suhtlusmustrite teisenemiseni ajas. Põhjaka kogukond on ühest küljest dünaamiline, ent teisalt on sealses organisatsioonikultuuris püsivad väärtused ja põhimõtted, mida on algusest peale järgitud ja mida ka muutuste kontekstis pidevalt taastoodetakse. Väärtused omakorda loovad kollektiivile eesmärgi, mille poole liikumine aitab kaasa kogukonnatunde arenemisele.

Põhjaka professionaalse kogukonna iseloomu ja seal levivaid põhimõtteid ning praktikaid peegeldab uute töötajate kollektiivi täieõiguslikuks liikmeks saamise protsess. Põhjaka

sulandumise tajumine kerge või raskena sõltub konkreetsest inimesest. Kui uus tulija on pigem nooremapoolne, kui ta on töökas ja vastab ka teistele Põhjaka kogukondlikele kriteeriumitele sobivast inimesest, on tal tõenäoliselt lihtsam sealse seltskonnaga harjuda. Ent isegi kui Põhjaka kollektiiv on eelnevast ajast tuttav ning sealseid inimesed sellised, kellega tahaks ka väljaspool tööd koos aega veeta, on Põhjakal paar konkreetset aspekti, mis kogukonda sulandumist raskendavad. Hoolimata avatust kiirgavast minapildist ja ka kuvandist on Põhjaka kogukond äärmiselt kokku kasvanud ning uute tulijate suhtes ollakse sõbralikkuse taustal ikkagi võõristavad. Keerukust võib lisada veel see, kui Põhjakale tulemisele eelnevad teist laadi sotsiaalsed sidemed asenduvad ühisel töökohal kas lateraalsete või mis veel komplitseeritum, hierarhiliste kollegiaalsete sidemetega. Lisaks tuleb kõikidel uutel tulijatel üle elada teatav proovilepaneku periood, mille intensiivsus ja kestvus oleneb küll konkreetsest hooajast ja uue tulija iseloomust ning suhtumisest, ent mis mingil tasandil saab osaks enamikule tulijatest. Sisseelamisperioodi iseloomustavad proovilepanek sotsiaalsel tasandil ehk siis n-ö vempude mängimise periood, millega testitakse ära uue inimese huumorimeel, taluvuspiirid ja tegelikult terve iseloom ning mille põhjal siis kujundatakse arvamus temast kui kogukonna potentsiaalsest liikmest. Kuna Põhjaka kogukond keerleb ümber restoranis töötamise, moodustab kogukonnaga ühinemise initsiatsioonist olulise osa ka tööalane proovilepanek ehk siis jälgimine, kui kiiresti ja mil määral suudab inimene orienteeruda Põhjaka töömaailmas olukorras, kus puudub korralik instruktaaz ja kui entusiastlikult ta täidab oma tööülesandeid olukorras, kus ei harrastata mitte mingisugust positiivset motiveerimist ega arendavat tagasisidestamist. Uute töötajate sotsialiseerimisprotsessi kogukonna jaoks olulisteks funktsioonideks on kindlasti Põhjaka kollektiivi väärtuste kommunikeerimine ning kogukonna piiride markeerimine.

Põhjaka kogukondlikkust iseloomustab omamoodi pingeväli, mis tekib seal levinud hoolivustunde ja pidevalt õhus oleva iroonilise tögamisvajaduse vahel. Restoranis on sõprussuhete tunnistamise ja mittetunnistamise puhul huvitav jälgida, kuidas inimesed sõprust defineerivad ning mis on need põhjused, mis takistavad sügavama suhtlustasandi loomist Põhjaka töötajate vahel. Restorani omanikud tunnevad vastutustunnet oma töötajate pärast ning töötajad üldiselt on üksteise suhtes abivalmid ja vastutulelikud.

Muidugi on Põhjakal välja kujunenud ka väiksemad seltskonnad, mille liikmed üksteisega rohkem suhtlevad ning kus valitsevad suhted on lähedasemad ning inimesed hoolivad üksteisest rohkem. Ent Põhjakal tuleb olla pidevalt valvel, sest sealse naljatlevas õhkkonnas ei või kunagi teada, kellest saab järgmise nalja ohver. Lähedaste sõprussuhete üheks omaduseks on privaatse informatsiooni avaldamine ning Põhjakal valitsevad hägused piirid avaliku ja privaatse, lubatava ja mittelubatava vahel tingivad seega ka suhteliselt selged piirid omavahelises suhtlemises.

## **KOKKUVÕTE**

Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli uurida tööelu Põhjaka mõisa restoranis keskendudes sealsete töötajate kogukondlikele suhetele ning tööelu rollile nende eluilmas. Magistritöö uurimisküsimustest tulenevalt koosneb töö kolmest sisupeatükist. Esimeses neist otsisin vastust küsimusele, kuidas Põhjagal luuakse, kasutakse ja kogetakse aega ja ruumi. Kuna tööelu ja sotsiaalseid suhteid tuleb vaadelda ajalis-ruumilises kontekstis, oli peatüki eesmärgiks anda edasisele uurimusele vajalik raamistus. Magistritöö teises sisupeatükis keskendusin Põhjaka tööelu iseloomule ja sealsete organisatsioonikultuurile leidmaks vastust oma teisele uurimisküsimusele töö käimise ja elustiili vahelise piiri kohta restoranis. Kolmas sisupeatükk keskendus viimasest uurimisküsimusest tulenevalt konkreetsemalt professionaalse kogukonna loomise ja taasloomise viisidele Põhjaka restoranis.

Magistritöö paigutub restoraniantropoloogia valdkonda, mis uurib restoranide kui organisatsioonide kultuuri. Erving Goffmani põhjal raamistab magistritööd arusaam restorani pidamisest kui (teatri)etendusest ning restorani jagunemisest lavaks ehk söögisaaliks ning lavataguseks ehk restoraniköögiks. Põhjaka restorani töötajate kokkusulanduva töö ja vaba aja ning avaliku ja privaatse aspekti teoreetilisel raamistamisel on kasulik olnud fenomenoloogilise eluilmataavateadmiste alluva ning kogemuste baasile tugineva loogika idee. Sellele lisaks olen mitmes kohas kasutanud Anne Honeri mõtet väikestest sotsiaalsetest eluilmadest, mis seletab ühiselt jagatud eesmärkide järgimist töökollektiivides. Põhjaka restorani kui töökoha käsitlemisel tuginesin elustiiliettevõtluse kontseptsioonile, mille järgi elustiiliettevõtjad ühendavad ärilised kaalutlused isiklike vajadustega ning elustiiliga, kusjuures äriiline aspekt jäetakse sageli tahaplaanile. Restorani-uurimuslikus plaanis toetusin magistritöös suurel määral Gary Alan Fine'ile, kes on uurinud aja, koha kui kogukondlikkuse küsimusi restoranides.

Magistritöö empiirilise materjali aluseks on ca 11 kuud kestunud välitööd Põhjaka mõisa restoranis ning restorani kokkade, teenindajate ja nõudepesijatega läbi viidud poolstruktureeritud küsimustikuga intervjuud. Minu kontakt Põhjaka inimestega sai



alguse 2012. aasta detsembris, mil filmisin seal materjali etnoloogilise dokumentaalfilmi jaoks. Välitööperioodi algusajaks pean 2012. aasta hiliskevadet, kui asusin Põhjakal ettekandjana tööle ning kuna ma jätkasin restoranis töötamist terve magistritöö kirjutamise protsessi jooksul, ei ole välitööde lõpp-tähtsajad võimalik hetkel kindlalt määratleda.

Põhjakal rakendatud peamiseks uurimismeetodiks on olnud osalev vaatlus. Võimalus olla korraga nii väljal viibiv uurija kui uuritava professionaalse kollektiivi liige püstitas mulle uurijana nii mõnedki väljakutsed, ent andis ka eeliseid uuritava koha ja seal valitsevate sotsiaalsete suhete paremaks mõistmiseks. Etnoloogi ja ettekandja rollide segunemine on andnud mulle võimaluse täiel määral osaleda Põhjaka kollektiivi töös ning seega kogemuse läbi paremini aru saada Põhjaka tööelu iseloomust, sealse professionaalse kogukonna toimimise viisidest ja sotsiaalsete suhete kujunemisest ning tagamaadest. Kogukonna kujunemise ja taasloomise uurimise valguses pean eriti väärtuslikuks asjaolu, et tegin ise läbi professionaalse ja sotsiaalse sisseelamise protsessi Põhjaka kogukondlikku kollektiivi.

Taolisel uurija ja uuritava vahelise piiri kadumisel on loomulikult ka oma negatiivsed aspektid, millest kõige tähelepanuväärsemaks peetakse uurijapoolse objektiivsuse kadumist. Olematu distantse uurimistöös osalevate inimestega tekitab küsimuse, mil määral on uurija lähedaste suhete tõttu kallutatud ega hinda väljal toimuvat terviklikult. Samuti on oht, et uurija internaliseerib väljal leiduvad tõekspidamised ja hinnangud sel määral, et tekib raskusi empiirikal põhinevate järelduste ning isiklike arvamuste eraldamisel. Püüdsin käesolevat magistritööd kirjutades end Põhjaka kollektiivist distantseerida, vaadata situatsioone ja arvamusi uurija pilguga ning olla võimalikult objektiivne. Kasutasin töös ka autoetnograafilist lähenemist ehk tuginesin palju oma kogemusele. Tagantjärele vaadates tunnistan, et kriitilis-analüütilise perspektiivile oleks kaasa aidanud suurema ajalise distantse loomine välitööde perioodi ja magistritöö kirjutamise vahele. Olen tekstis selgelt eristanud, millised on minu refleksiivsed kogemused ja millised on Põhjaka töötajate arvamused. Samas on selge, et täielikku objektiivsust ei ole sedalaadi lähenemise puhul võimalik saavutada. Tunnistan, et minu

töö tulemustele on paratamatult avaldanud mõju kollegiaalsed suhted Põhjaka töötajatega ning osalus seelses tööelus.

Järgnevalt toon välja peamised elustiili ja kogukondlikkuse kohta tehtud järeldused, milleni ma magistritöös jõudsin. Esiteks saab öelda, et Põhjaka kollektiivi kogukondlikkuse ning seal töötamise määratlemise elustiilina tingib Põhjaka töötajate ühtlane vanuseline struktuur ning nende suhteliselt sarnane maailmavaade. Restorani kollektiiv on suhteliselt noor ning enamus neist on vallalised, mis loob soodumuse ja võimaluse kogukondlikuks eluviisiks. Kuigi ligi pooled Põhjaka töötajad on ümbruskonnast pärit, tuleb ülejäänute puhul ära märkida valmisolek kolida Põhjakale tööle tulemise nimel „maale. Restorani iseloomustab väike kaadrivoolavus ning asjaolu, et paljude töötajate vahelised sõprussuhted ennetavad nende kollegiaalseid suhteid. Kollektiivse kogukonna noorus mõjutab kindlasti ka seda, millised käitumised, suhtumised ja naljad Põhjakal levivad. Lisaks iseloomustavad Põhjaka töötajaid teatud karakteristikud nagu näiteks loomulikkus, töökus, enesekindlus ja küünilisus, mis on seelses kollektiivis hinnatud omadusteks. Siiski, selle üldistuse täpsustuseks võib lisada, et kollektiivi ühisosa kõrval leidub töötajate vahel ka märkimisväärseid erinevusi. Näiteks on mõned töötajatest pereinimesed, nende hariduslik taust ja töömotivatsioon varieerub, samuti on mainitud väärtustatud iseloomujooned iga indiviidi puhul esindatud erineval määral. Siiski leian, et Põhjaka restorani töötajate kogukondlikele sidemetele ning töö nägemisele elustiili osana paneb aluse töötajate sarnane profiil ning ellusuhtumine, mis saab oluliseks ka uute töötajate otsimise ning nende kogukonda sobivuse hindamise puhul.

Teiseks selgus käesolevas uurimuses Põhjaka kui jagatud tööilma eripära mõju kogukondlikkusele ja elustiilile. Põhjakal töötamine nõuab inimestelt mitmete kompromisside tegemist eelkõige töö ja vaba aja vahelise piiri hoidmisel. Põhjakat iseloomustab kolleegide tihe omavaheline suhtlus ka töövälisel ajal – koos veedetakse aega pärast tööd, koos käiakse puhkamas, tehakse sporti ja peetakse pidusid. Restorani asukoht suurematest linnadest eemal, pikad tööpäevad ning töö füüsiliselt ja vaimselt kurnav iseloom tingib töötajate eemaldumise töövälisest sotsiaalsest suhtlusest ning

töökohal sõlmitud sideme kesksused töötajate elus. Vaba aeg tundib Põhjakaal töösfääri – tavapärane on töökohal ööbimine ning talvel on klientide nappuse tõttu sageli tööpäevade sisuks üldiselt vaba ajaga seostatavad tegevused nagu kohvi joomine, jutustamine ja söömine. Põhjaka ressursside kasutamine isiklikuks tarbeks aitab samuti töö ja vaba aja segunemisele kaasa. Töö muutumine privaatse elu osaks ja vastupidi soodustab tööl käimise paigutumist elustiili valdkonda ning aitab kaasa kollegiaalsete suhete kogukondlikeks muutumisele.

Kolmandaks on Põhjaka kogukondlikkuse ja sealset tööd elustiilile lähendavate aspektide uurimisel olulised restorani organisatsioonikultuurist tulenevad pingeväljad pühendumise ja mõnusa äraolemise vahel ning korra ja korratuse vahel. Restorani struktuurist tulenevalt on Põhjaka käimashoidmisel oluline roll jagatud eesmärkidel ning vaikiva teadmisenä aktsepteeritud standarditel. Sealse organisatsioonikultuuri oluliseks väärtustelks on nõue restoranis töötamisele pühenduda, nõue teha oma tööd kvaliteetselt ning eesmärk, et kõigil oleks „mõnus“, nii töötajatel kui külastajatel. Viimases põhimõttes peitub aga k oluline pingesallikas, sest „mõnus“ olek omab inimeste jaoks erinevaid tähendusi, samuti nagu on erinev arusaam piisavast pühendumisest. Põhjaka organisatsioonikultuuri väärtuste erinevad tõlgendamisvõimalused avaldavad mõju inimeste töö tegemise viisile, see omakorda mõjutab restoranis valitsevaid sotsiaalseid suhteid. Korra ja korratuse vahelise pinge peamiseks allikaks on Põhjaka restoranis valitsev hierarhia või siis pigem selle ambivalentsus hierarhiaredeli keskosas, kuhu enamik kollektiivi liikmeid kuulub. Egalitaarsuse väärtustamine ühelt poolt ja restoranitöö meeskondlik aspekt teiselt poolt on loonud olukorra, kus Põhjaka pole sugugi selge, kellel on õigus argistes situatsioonides otsuseid teha ning kes peaks keda kuulama. Ühest küljest tingib taoline võrdsus kogukondlike suhete arenemist, ent teisest küljest on tegemist pideva frustratsiooni allikaga, mis sageli raskendab igapäevast töötegemist ja vastutuse hajumist.

Organisatsioonikultuurist tulenevate väärtuste ja ideaalide puhul on selge, et tegemist on standarditega, millele Põhjaka igapäevane tööelu alati ei vasta, kuigi eeldatakse, et inimesed nende poole püüdleavad. Samas muutuvad need standardid oluliseks uute

töötajate sotsialiseerimisprotsessis, milles neid ühest küljest kasutatakse uute tulijate välja õpetamisel. Väärtuste ja ideaalide olemasolu meelde tuletamine aitab kogukonda taasluua, selle eesmärgi meelde tuletada ja piire markeerida. Uued Põhjaka töötajad pannakse proovile erinevate vempudega ning sageli julma huumoriga, et saada teada, millised on nende individuaalsed piirid ja kui hästi nad võiksid sobida Põhjaka kogukonda. Praktika panna uued töötajad olukordadesse, mis nõuavad neilt improviseerimisoskust ning pigem suunav kui instrueeriv juhendamine annavad kollektiivi liikmetele samal ajal aimu, kas uus töötaja saab aru restoranis jagatud väärtustest nagu näiteks kvaliteedi tähtsaks pidamine, pühendumise nõue või loomulikkuse eeldamine.

Kokkuvõtvalt tahan rõhutada, et Põhjakal töötamine on enamusele sealse kollektiivi liikmetest rohkem elustiil kui töö. Siinkohal on aga sisuline vahe, kas töö on elustiili osa paratamatusest või on tegemist töötaja vaba valikuga, sest Põhjakal on olemas mõlemad variandid. Suhtumine töösse on ühtlasi ajas muutuv, just nagu on ajas muutuv ka Põhjaka kollektiiv. Teiseks tahan uuesti rõhutada, et Põhjaka näol on tegemist kollektiiviga, mille kogukondlikud aspektid kipuvad sageli varjutama kollegiaalseid suhteid ning asjaolu, et tegemist on töökohaga. Kuigi Põhjaka samaaegselt nii karmi kui hoolivat kogukonda iseloomustab tugev piir sealsete töötajate ja ülejäänud ühiskonna vahel, siis kogukond pole siiski täiesti homogeenne ning selles esineb ka individuaalselt erinevaid arusaamu väärtustest ja õigetest toimimisviisidest.

Antud uurimustöö puhul on tegemist etnograafilise juhtumiuuringuga ning seega peab olema ettevaatlik siinsete järelduste laiendamisel teiste restoranide organisatsioonikultuurile. Sellegipoolest loodan, et andsin oma tööga panuse Eesti restoranide uurimisse etnoloogilisest perspektiivist ning et töö võimaldab paremini mõista nii restorani tööelu, elustiili ja tööelu lõimumist, töökoha-põhiste kogukondade moodustumist kui ka ühe organisatsioonikultuuri spetsiifiliste väärtuste rolli töötajate motivatsiooni kujundamisel ning töökeskkonna loomisel.

## **KASUTATUD KIRJANDUS JA ALLIKAD**

### **KASUTATUD KIRJANDUS**

- Adler, Paul S., Seok-Woo Kwon, Charles Heckscher 2008. Professional Work. The Emergence of Collaborative Community. – *Organizational Science*, Vol. 19, No. 2, pp. 359–376.
- Aljas, Agnes 2005. Eesti kontoritöötaja töömaailmas toimunud muutused 1990.–2000. aastatel: Saku Õlletehase näitel. Magistritöö. Turun yliopisto, Kultuurien tutkimuksen laitos.
- Ariko, Selma Mathilde, Mirja von Knorring 2009. Virtina kokaraamat. Toidud Eesti mõisate köökidest. Tallinn: Tänapäev.
- Beriss, David, David Sutton 2007. Restaurants, Ideal Postmodern Institutions. – *The Restaurants Book. Ethnographies of Where We Eat*. Ed: David Beriss and David Sutton. Oxford, New York: Berg, pp. 1 – 13.
- Bitner, Mary Jo 1992. Servicescapes: The Impact Of Physical Surroundings on Customers and Employees. – *Journal of Marketing*. Vol. 56, No. 2, pp 57–71.
- Bunzel, Dirk 2002. The Rhythm of the Organization: Simultaneity, Identity and Discipline in an Australian Coastal Hotel. – *Making Time. Time and Management in Modern Organizations*. Ed: Richard Whipp, Barbara Adam, Ida Sabelis. Oxford, New York: Oxford University Press, pp. 168–181.
- Castañeda, Quetzil E. 2006. The Invisible Theatre of Ethnography: Performative Principles of Fieldwork. – *Anthropological Quarterly*. Vol. 79, No. 1, pp. 75–104.
- Chaney, David 1996. Lifestyles. London, New York: Lifestyles.
- Charmaz, Kathy, Richard G. Mitchell 2002. Grounded Theory in Ethnography. – *Handbook of Ethnography*. Ed: Paul Atkinson, Amanda Coffey, Sara Delamont, John Lofland, Lyn Lofland. London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE Publications, pp. 160–174.

- Coleman, Simon 2010. On Remembering and Forgetting in Writing and Fieldwork. – *The Ethnographic Self as Resource. Writing Memory and Experience into Ethnography*. Ed: Peter Collins, Anselma Gallinat. New York, Oxford: Berghahn Books, pp. 215–227.
- Collins, Peter 2010. The Ethnographic Self As Resource? – *Ethnographic Self as Resource. Writing Memory and Experience into Ethnography*. Ed: Peter Collins, Anselma Gallinat. New York, Oxford: Berghahn Books, pp. 228–245.
- Delanty, Gerard 2010. Community. Second Edition. London, New York: Routledge.
- Demjanov, Dmitri, Mari Kodres 2011. Sööme Ära! Raamat Eesti köögist, söögist ja sööjatest. Tallinn: Menu Kirjastus.
- Emerson, Robert M. Rachel I. Fretz, Linda L. Shaw 2002. Participant Observation and Fieldnotes. – *Handbook of Ethnography*. Ed: Paul Atkinson, Amanda Coffey, Sara Delamont, John Lofland, Lyn Lofland. London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE Publications, pp. 352–368.
- Erickson, Karla A. 2004. Bodies at Work: Performing Service in American Restaurants. – *Space and Culture*. Vol. 7, No. 1, pp. 76–89.
- Erickson, Karla A. 2007. Tight Spaces and Salsa-stained Aprons. Bodies at Work in American Restaurants. – *The Restaurants Book. Ethnographies of Where We Eat*. Ed: David Beriss, David Sutton. Oxford, New York: Berg, pp. 17 – 23.
- Erickson, Karla A. 2009. The Hungry Cowboy. Service and Community in a Neighborhood Restaurant. Jackson: University Press of Mississippi.
- Fernandez, James 2007. Emergence and Covergence in Some African Sacred Places. – *The Anthropology of Space and Place*. Ed: Setha M. Low, Denise Lawrence-Zúñiga. Malden, Oxford: Blackwell Publishing, pp. 187–203.
- Fine, Gary Alan 1990. Organizational Time: Temporal Demands and the Experience of Work in Restaurant Kitchens. – *Social Forces*. Vol. 69, No. 1, pp. 95–114.
- Fine, Gary Alan 1996. Kitchens: The Culture of Restaurant Work. Berkeley: University of California Press.
- Fine, Gary Alan, Calvin Morrill, Sharmi Surianarain 2011. Ethnography in Organizational Settings. – *The SAGE Handbook of Organizational Research Methods*. Ed: David A. Buchanan, Alan Bryman. London, Thousand Oaks: SAGE Publications, pp. 602–619.

- Flaherty, Michael G. 2003. Work: Customizing Temporal Experience. – *Social Psychological Quarterly*. Col 66, No. 1, pp. 17–33.
- Gatta, Mary Elizabeth 2002. Juggling Food and Feelings: Emotional Balance in the Workplace. Lanham: Lexington Books.
- Gibbs, Darryl, Caroline Ritchie 2010. Theatre in Restaurants: Constructing the Experience. – *The Tourism and Leisure Experience: Consumer and Managerial Perspectives*. Ed: Michael Morgan, Peter Lugosi, J. R. Brent Ritchie. Bristol, New York, Ontario: Channel View Publications, pp. 182–201.
- Gimblett, Barbara 2007. Making Sense of Food in Performance. The Table and the Stage. – *The Senses in Performance*. Ed: Sally Banes, André Lepcki. New York: Routledge, pp. 71–89.
- Goffman, Erving 1990. The Presentation of Self in Everyday Life. London, New York: Penguin Books.
- Hein, Ants 2011. Sagadi mõis. Sagadi, a Country Manor in Estonia. Tallinn: Hattorpe.
- Hochschild, Arlie Russell 1983. The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling. Berkeley: University of California Press.
- Holt, Nicholas L. 2003. Representation, legitimation, and autoethnography: An autoethnographic writing story. – *International Journal of Qualitative Methods*. Vol. 2, No. 1, [http://www.ualberta.ca/~iiqm/backissues/2\\_1/html/holt.html](http://www.ualberta.ca/~iiqm/backissues/2_1/html/holt.html) (vaadatud 20.05.2013)
- Hovi, Kalervo 2003. Kuld Lõwi ja Kultase ajal. Tallinna restoranikultuuri ajalugu 1918–1940. Tallinn: Varrak.
- Hubbard, Phil, Rob Kitchin, Gill Valentine 2004. Editors' Introduction. – *Key Thinkers on Space and Place*. Eds Phil Hubbard, Rob Kitchin, Gill Valentine. London, Thousand Oaks: SAGE Publications, pp. 1–15.
- Hubbard, Phil 2005. Space/Place. – *Cultural Geography. A Critical Dictionary of Key Concepts*. Ed: David Sibley, Peter Jackson, David Atkinson, Neil Washbourne. London, New York: I. B. Tauris, pp. 41 – 48.
- **Ingi, Dagmar.** RAS Ookeani kaugsõidu kalanduse meremeeste argielu laeval 1970–1985. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool, Filosoofiateaduskond.

- Ingold, Tim 2000. *The Perception of the Environment. Essays in Livelihood, Dwelling and Skill*. London: Routledge.
- Jõesalu 2004. Sotsiaalsed suhted Nõukogude tööelus. Biograafilisi uurimusi argielust ENSV-s. Magistritöö. Tartu ülikool, Filosoofiateaduskond.
- Jürgenson, Aivar 2004. On the Formation of the Estonians' Concepts of Homeland and Home Place. – *Publications of Estonian National Museum. Pro Ethnologia. 18. Culture and Environments*. Tartu: Estonian National Museum, pp. 97-114.
- Kaasik, Ene, Dmitri Demjanov 2011. *Eesti à la carte. Taste of Estonia*. Tallinn: Eesti kulinaaria instituut.
- Kaha, Kaisa 2011. Intiimsus Eesti Ökokogukondades – lähedusloome laboritingimustes. – *Ökokogukonnad retoorikas ja praktikas. Elustiilide uurimused*. Toim. Airi-Alina Allaste. Tallinn: TLÜ Kirjastus, lk 127–147.
- Kohn, Tamara 2010. The Role of Serendipity and Memory in Experiencing Fields. – *The Ethnographic Self as Resource. Writing Memory and Experience into Ethnography*. Ed: Peter Collins, Anselma Gallinat. New York, Oxford: Berghahn Books, pp. 185–199.
- Kondo, Dorinne K 1990. *Crafting Selves. Power, Gender, and Discourse of Identity in a Japanese Workplace*. Chicago, London: University of Chicago Press.
- Kõresaar, Ene 2008. Nostalgia ja selle puudumine eestlaste mälukultuuris. Elulooürija vaatepunkt. – *Keel ja Kirjandus* nr. 10, lk 760–771.
- Larsen, Anne Kathrine 2010. Some Reflections on the “Enchantments” of Village Life, Or Whose Story Is This? – *Ethnographic Self as Resource. Writing Memory and Experience into Ethnography*. Ed: Peter Collins, Anselma Gallinat. New York, Oxford: Berghahn Books, pp. 63–77.
- Low, Setha M, Denise Lawrence-Zúñiga 2007. Locating Culture. – *The anthropology of space and place*. Ed: Setha M. Low, Denise Lawrence-Zúñiga. Malden, Oxford: Blackwell Publishing, pp. 1–47.
- Lynch, Paul, Jennie Germann Molz, Alison McIntosh, Peter Lugosi, Conrad Lashley 2011. Theorizing Hospitality. – *Hospitality & Society*, Vol 1, No. 1, pp. 3–24.
- Marcus, George E., Michael M. J. Fischer 1986. *Anthropology as Cultural Critique. An Experimental Moment in the Human Sciences*. Chicago, London: University of Chicago Press.



- Marrewijk, Alfons, Dvora Yanow: 2010. Introduction. – *Organizational Spaces. Rematerializing the Workaday World*. Ed: Alfons Marrewijk, Dvora Yanow. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, pp 1–16.
- Marshall, Gordon 1986. The Workplace Culture of a Licenced Restaurant – *Theory, Culture & Society*. Vol. 3, No. 1, pp. 33–47.
- Milliman, Ronald E. 1986. The Influence of Background Music on the Behavior of Restaurant Patrons. – *Journal of Consumer Research*. Vol 13, No. 2, Pp. 286–289.
- Moora, Aliise 2007. Eesti talurahva vanem toit. Tartu: Ilmamaa.
- Morrison, Alison 2006. A Contextualization of Entrepreneurship. – *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*. Vol. 12, No. 4, pp. 192–209.
- Munn, Nancy D. 1992. The Cultural Anthropology of Time: A Critical Essay. – *Annual Review of Anthropology*. Vol 21, pp. 93–123.
- Murphy, Elizabeth, Robert Dingwall 2002. The Ethics of Ethnography. – *Handbook of Ethnography*. Ed: Paul Atkinson, Amanda Coffey, Sara Delamont, John Lofland, Lyn Lofland. London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE Publications, pp. 339–351.
- Mänd, Anu 2004. Pidustused keskaegse Liivimaa linnades 1350–1550. Tallinn: Eesti keele sihtasutus.
- Nooteboom, Bart 1988. The Facts about Small Business and the Real Values of Its 'Life World': A Social Philosophical Interpretation of This Sector of the Modern Economy. – *American Journal of Economics and Sociology*. Vol. 47, No. 3, pp. 299–314.
- Okely, Judith 1992. Anthropology and Autobiography: Participatory Experience and Embodied Knowledge. – *Anthropology and Autobiography. ASA Monographs 29*. Ed: Judith Okely, Helen Callaway. London: Routledge, pp. 1–28.
- Overgaard, Søren, Dan Zahavi 2009. Phenomenological Sociology. The Subjectivity of Everyday Life. – *Encountering the Everyday. An introduction to the Sociologies of the Unnoticed*. Ed: Michael Hviid Jacobsen. Houndmills, New York: Palgrave MacMillan, pp. 93–115.
- Parry, Ken, Maree Boyle 2011. Organizational Autoethnography. – *The SAGE Handbook of Organizational Research Methods*. Ed: David A. Buchanan, Alan Bryman. 2011. London, Thousand Oaks: SAGE Publications, pp. 690–702.

- Paules, Greta Foff 1991. *Dishing It Out: Power and Resistance Among Waitresses in a New Jersey Restaurant*. Philadelphia: Temple University Press.
- Pearlman, Alison 2013. *Smart Casual. The Transformation of Gourmet Restaurant Style in America*. Chicago: University of Chicago Press.
- Piiri, Reet 2006. See varumise harjumus – toidukultuurist Nõukogude Eestis. – *Eesti Rahva Muuseumi aastaraamat*. Toim. Terje Anepaio, Tuuli Kaalep, Kristel Rattus, Toivo Sikka, Ivi Tammaru. Tartu: Eesti Rahva Muuseum. Nr. 49, lk. 49-90.
- Pink, Sarah 2009. *Doing Sensory Ethnography*. London: SAGE Publications.
- Plath, Ulrike 2009. Esten und Deutsche in den baltischen Provinzen Russlands: Fremdeitskonstruktionen, Lebenswelten, Kolonialphantasien 1750–1850. Wiesbaden: Harrassowitz.
- Põltsam, Inna 2002. Söömine-joomine keskaegses Tallinnas. Tallinn: Argo.
- Rajamäe, Marika 2006. „Põhjaka mõisa algupära jääb“ – *Järva teataja*, 23. detsember, <http://www.jt.ee/241206/esileht/20004506.php> (vaadatud 12.05.2013)
- Rapport, Nigel 2010. The Ethics of Participant Observation: Personal Reflections on Fieldwork in England. – *Ethnographic Self as Resource. Writing Memory and Experience into Ethnography*. Ed: Peter Collins, Anselma Gallinat. New York, Oxford: Berghahn Books, pp. 78–94.
- Ränk, Gustav 2000. Toit, mis puudus vana-eestlase laualt. – *Müüt ja ajalugu*. Tartu: Ilmamaa, lk 294–298.
- Sandiford, Peter, Diane Seymour 2007. The Concept of Occupational Community Revisited: Analytical and Managerial Implications in Face-To-Face Service Occupations. – *Work Employment Society*, Vol 21, No 2, pp. 209–226.
- Schutz, Alfred, Thomas Luckmann 1973. *The Structures of the Life-World. Volume 1*. Evanston: Northwestern University Press.
- Schutz, Alfred 2011. The stock of Knowledge at Hand Structurally Interpreted. – *Collected Papers V. Phenomenology and the Social Sciences*. Ed. Lester Embree. Dordrecht: Springer, pp. 169 – 189.
- Schwartzman, Helen B. 1993. Ethnography in Organizations. – *Qualitative Research Methods Series. Vol 27*. Ed: John Van Maanen, Peter K. Manning, Marc L. Miller. Newbury Park: SAGE Publications

- Shaw Gareth, Allan M. Williams 2004. From Lifestyle Consumption to Lifestyle Production: Changing Patterns of Tourism Entrepreneurship. – *Small Firms in Tourism. International perspectives*. Ed. Rhodri Thomas. Oxford: Elsevier, pp. 99–113.
- Sibul, Kairi 2009. „Küpse sotsialismi” aja tööelu ja selle meenutamise viisid biograafilises intervjuus: Tartu Kammivabriku tööliste näitel. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool, Filosoofiateaduskond.
- Simonsen, Kirsten 2005. Bodies, Sensations, Space and Time: The Contribution from Henri Lefebvre. – *Geografiska Annaler. Series B, Human Geography*. Vol 87, No. 1, pp. 1–14.
- Smith, Vicki 2002. Ethnographies of Work and the Work of Ethnographers – *Handbook of Ethnography*. Ed: Paul Atkinson, Amanda Coffey, Sara Delamont, John Lofland, Lyn Lofland. London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE Publications, pp. 220–233.
- Stoller, Paul. *Sensuous Scholarship*. 1997. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Särg, Alo 2005. Järvamaa mõisad ja mõisnikud. Tallinn: Argo.
- Šikić-Mićanović, Lynette 2010. Foregrounding the Self in Fieldwork Among Rural Women in Croatia. – *The Ethnographic Self as Resource. Writing Memory and Experience into Ethnography*. Ed: Peter Collins, Anselma Gallinat. New York, Oxford: Berghahn Books, pp. 45–62.
- Tedlock, Barbara 1991. From Participant Observation to the Observation of Participation: The Emergence of Narrative Ethnography. – *Journal of Anthropological Research*, Vol. 47, No. 1, pp. 69–94.
- Thomas, Rhodri 2004. International Perspectives on Small Firms in Tourism: A Synthesis. – *Small Firms in Tourism. International perspectives*. Ed. Rhodri Thomas. Oxford: Elsevier Pp. 1– 12.
- Toomistu, Terje 2011. Nõukogude sümboolika popkultuuris: tähenduste võrdlev analüüs Tartu ja Voroneži üliõpilaste näitel. Magistritöö. Tartu Ülikool, Filosoofiateaduskond.
- Turgeon, Laurier, Madeleine Pastinelli 2002. „Eat The World”: Postcolonial Encounters in Quebec City’s Ethnic Restaurants. – *Journal of American Folklore*, vol 115(456), pp. 247–268.

- Viires, Ants 2001. Kokaraamatud kultuuriloo kajastajatenä. – *Kultuur ja traditsioon*. Tartu: Ilmamaa, 249-262.
- Volti, Rudi 2008. An Introduction to the Sociology of Work and Occupations. Los Angeles: Pine Forge Press.
- Võsu, Ester, Anu Kannike 2011. My Home Is My Stage: Restaurant Experiences in Two Estonian Lifestyle Enterprises. – *Journal of Ethnology and Folkloristics*, Vol.5, No. 2, pp. 19–47.
- Warde, Alan, Lydia Martens 2000. Eating Out. Social Differentation, Consumption and Pleasure. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wolcott, Harry F. 2001. The Art of Fieldwork. Walnut Creek: AltaMira Press
- Veerne, Tanel 2009. „Kolm pealinna poissi Järvamaalt, Põhjaka mõisast“ – *Eesti Päevaleht*, 9. mai, <http://www.epl.ee/news/kultuur/kolm-pealinna-kokapoissi-jarvamaalt-pohjaka-moisast.d?id=51168055> (vaadatud 20.05.2013)
- Warf, Barney 2004. Anthony Giddens. – Key Thinkers on Space and Place. Ed: Phil Hubbard, Rob Kitchin, Gill Valentine. London, Thousand Oaks: SAGE Publications, pp. 129–135.
- Woods, Michael 2011. Rural. London, New York: Routledge.
- Zimmermann, Ursula 2012. “Põhjaka mõisa lugu“ – *Director*, juuni 2012, <http://www.director.ee/pohjaka-moisa-lugu/> (vaadatud 20.05.2013)

## KASUTATUD INTERNETIALLIKAD

- Film „Mis teeb Põhjast Põhjaka“. <http://vimeo.com/35977320>, vaadatud 20.05.2013
- Põhjaka mõisa restorani koduleht. <http://www.pohjaka.ee>, vaadatud: 20.05.2013
- Põhjaka mõisa restorani leht Facebook’is. <https://www.facebook.com/pages/P%C3%B5hjaka-m%C3%B5is/125088780869820>, vaadatud: 20.05.2013

- Vabalaud.ee. <http://www.vabalaud.ee/et/restoran/pohjakamois/> vaadatud: 20.05.2013
- Arvustus.ee. <http://www.arvustus.com/p%C3%B5hjaka-m%C3%B5is> vaadatud: 20.05.2013
- “Päev Põhjaka köögis” – Tassike elu topelt koorega. <http://www.tassike.ee/2012/08/paev-pohjaka-koogis/>, vaadatud: 20.05.2013
- “Põhjaka” – Sahver. <http://kohtumine.blogspot.com/2012/08/pohjaka.html>, vaadatud: 20.05.2013
- “Põhjaka mõis” – Silja, Food & Paris. <http://siljafoodparis.blogspot.com/2011/06/pohjaka-mois.html>, vaadatud: 20.05.2013
- Eesti maitsed. <http://www.eestimaitised.com/est/restoranid/year-2012#2012>, vaadatud: 20.05.2013
- Restoran Tchaikovsky koduleht. <http://www.telegraafhotel.com/restaurant-tchaikovsky>, vaadatud: 20.05.2013
- OKO resto koduleht. <http://www.okoresto.ee>, Vaadatud: 20.05.2013
- “Ise sõime, ise jõime...”. Toidukultuur Nõukogude Eestis. <http://www.erm.ee/et/Avasta/Noukogude-argielu-uuringud/Ise-soime-ise-joime-Toidukultuur-Noukogude-Eestis>, vaadatud 20.05.2013

## INTERVJUUD

- Ants, 04.03.2013, Tartu
- Dolph, 29.10.2012, Põhjaka
- Eda, 10.02.2013, Järvamaa
- Emma, 23.10.2012, Türi
- Helen, 10.02.2013, Järvamaa
- Joel, 22.10.2012, Paide
- Klaarika, 18.03.2013, Paide

- Märt, 26.02.2013, Põhjaka
- Mia, 25.06.2012, Põhjaka
- Olavi, 05.03.2013, Põhjaka
- Ott, 21.01.2013, Põhjaka
- Robert, 11.03.2013, Paide
- Sven, 29.01.2013, Paide

Kõik intervjuude helisalvestised on autori omanduses.

## **SUMMARY**

### **Worklife in Põhjaka Restaurant: Analysis of Lifestyle, Organizational Culture and Community Relations**

Põhjaka mõisa restoran is a restaurant situated in the Estonian countryside, close to the busy motorway halfway between Tallinn and Tartu. The image of the restaurant is founded on a reality-driven legend of three young cooks, Ott, Märt and Joel, who decided to leave their high positions in fancy restaurants across Tallinn and start offering people honest food in an old manour house they renovated themselves. The food experience Põhjaka restaurant aims to give is that of locality, seasonality and pure tastes. The atmosphere and service the restaurant wishes to grant its patrons is that of hospitality coupled with an understanding of homeliness.

The aim of this master thesis is to study working life in Põhjaka restaurant, focusing on the intermutual relationships between the restaurant's employees and the lifestyles that accompany their stories. The thesis is based on three research queries:

- 1) How are space, environment and time organized, used and lived at Põhjaka restaurant?
- 2) What characterises working life at Põhjaka? What marks the line between working life and personal lifestyle?
- 3) How is this professional community organized and recreated on a day to day basis at Põhjaka?

My master thesis is based on empirical material collected during my long-term fieldwork at Põhjaka mõis. The main methods of collecting data and experiences are participant observation and semi-structured interviews with 13 members of staff: cooks (including the three owners) servers, and pantry workers working at the manour during the winter season of 2012/2013. The beginning of the fieldwork can be dated back to the late spring of 2012 when I started working at Põhjaka as a waitress. Having profoundly mixed the role of an ethnologist with that of a participant in a studied group has offered me as a

researcher many advantages, but also challenges. The main advantages of my complete participation are the possibility of total sensorial experience in understanding working life at the restaurant together with a deep understanding of the nature of relationships developed and lived out daily at Põhjaka. The main disadvantage of this native way of conducting fieldwork is best captured in the notion of losing objectivity and internalizing the other participants' values and ideas instead of studying them. In my master thesis I have adopted the autoethnographical approach to add to my field experience in order to reflect my own experience. At the same time, I have been cautious to set my feelings apart from those of the other participants and I have tried to avoid the situation where my experience overrules theirs.

The findings of this study must be contextualized in the framework of a spatial and temporal reality of Põhjaka restaurant. Being located in the countryside together with all the aspects of rurality (chickens and own harvest included) has a deep impact on the working life at Põhjaka. Spatial arrangements within the restaurant divide as well as connect workers during their workdays. Professional and personal uses of the restaurant space are mixed, as illustrated by the habit of spending time after work or actually living in the workplace. Temporal constraints of the working day make workers responsible for different work sectors while being at least partially dependent on each others' actions. Coupled with the spacial arrangements of the restaurant's kitchen, these affect the ways teamwork is constructed at Põhjaka. This temporal state gives its own, individual contribution to blurring the divides between work and free time, bringing activities related to personal life to be acted out at work and vice versa.

Analyzing the development of the professional community at Põhjaka together with taking a closer look at those aspects of it that could be characterized as parts of the staff's personal lifestyle prompted me to come to following conclusions. First of all, defining Põhjaka's staff as a community is made possible by the staff's age structure and their relatively similar worldview. Those working at Põhjaka are mostly young and unmarried, as well as lacking a wider social circle which promotes the building and development of communal bonds. The restaurant is characterized by a low turnover rate and a close



friendship between employees established prior to their collegial relationship. This is a very important factor for the notion of a close-knit community over the notion of a working collective. That being said, there is of course a significant variety among Põhjaka staff – there are people that are married with children, people with very different educational backgrounds and also people with varying sets of values. However, it is still possible to argue that similar profiles together with the amount of time spent together and a similar understanding of how work should be conducted, forms the backbone of the lifestyle and community aspects of Põhjaka's staff.

Another important factor that shapes the nature of this professional community and lifestyle is the world of work that the staff members share. The vague margins between work life and private life as well as the unsocial nature of the workplace and restaurant work itself detaches workers from their previous social lives so that work-related relationships tend to form the center of the employees' life. People at Põhjaka react to this situation differently. Some are willing and happy and have come to accept their job as being the most important part of their life, living the Põhjaka lifestyle. Others could be described as forced to do so - they share the external temporal and spacial factors that give no social alternatives for Põhjaka lifestyle, but they wish to have more time off and more possibilities for other social contacts. In addition, some people have managed to preserve or rebuild the thin line between the work world and the rest of the world, usually due to having a family or being from the neighbourhood so that they don't experience Põhjaka being another universum with no strings attached to their previous lifeworld.

Researching the community and lifestyle at Põhjaka brings up the notion of organizational culture where community and lifestyle play out. The organizational culture at Põhjaka is characterized by tensions between commitment and emotional wellbeing as well as tensions between order and disorder. The almost-non-hierarchical structure of Põhjaka staff plays an important role in the running of the restaurant - their shared goals and desired standards. On the one hand, organizational culture prescribes full commitment to work and asks for the best quality of everyone's work. On the other hand, it is commonly understood that at Põhjaka, everyone must feel good, staff included. „Feeling good“ has

different meanings for different people and there is no common understanding of what is seen as sufficient commitment. Consequently, people have different working styles and attitudes towards work. This has become the cause of many disagreements and tensions between workers and has also had an impact on the personal relationships between people and the dynamics and mood of the staff as a whole. Standards delivered from an organizational culture must of course be seen as ideals that do not reflect the everyday working world. Nevertheless, these standards, however dividing they may be, become the source of communal understanding and the way of remarcating borders of community when new workers are socialized into the communal and professional sides of work at Põhjaka.

This study is my attempt to contribute to the understudied field of restaurants in Estonian ethnology. Future research on the subject is important as restaurants, as absolute postmodern institutions, help to give an insight into many issues important for the understanding of modern society. The importance of supportive organizational culture to worker's wellbeing, different aspects of lifestyle, modern community building in the context of workplaces are some of them, also reflected on in this study.

## **LISA 1. Intervjueeritud Põhjaka töötajate tutvustus**

**Ott** (sünd. 1983) – kokk, üks Põhjaka omanikest; suhtes. Enne Põhjakale tulekut töötas Tallinnas restoranis Stenhus. Põhjakal vastutab eelkõige kuuma ja külma köögi menüüde ning köögipersonali küsimuste eest. Elab Järvamaal.

**Märt** (sünd. 1981) – kokk, üks Põhjaka omanikest; abielus. Enne Põhjakale tulekut töötas Vodja koolis kokana. Põhjakal vastutab eelkõige restorani majandusliku poole eest ning tegeleb remondi- ja arendustöödega. Elab Järvamaal.

**Joel** (sünd. 1982) – kokk (pagar), üks Põhjaka omanikest; abielus. Enne Põhjakale tulekut töötas Tallinnas erakokana. Põhjakal vastutab eelkõige pagari- ja kondiitritoode valmistamise eest. Elab Järvamaal.

**Emma** (sünd. 1987) – kokk, töötab Põhjakal alates 2010. aasta juunist; vallaline. Pärit Türit. 2012. aasta sügisel kolis Paidesse, enne seda ööbis tööpäevadel Põhjakal, vabal ajal sõitis Türi.

**Olavi** (sünd. 1983) – kokk, töötab Põhjakal alates 2011. aasta aprillist; vallaline. Pärit Viljandist, elab Paides.

**Sven** (sünd. 1992) – kokk, töötab Põhjakal alates 2012. aasta märtsist, sellele eelnes praktika alates 2011. aasta maist; vallaline. Pärit Paidest, elab Paides.

**Klaarika** (sünd 1993) – kokk, töötab Põhjakal alates 2013. aasta märtsist, sellele eelnes praktika alates 2012. aasta maist; suhtes. Pärit Paidest, elab Paides

**Ants** (sünd. 1990) – kokk (pagar), töötab Põhjakal alates 2012. aasta maist; vallaline. Pärit Tartust, tööpäevadel elab Põhjakal, vabadel päevadel Tartus.

**Helen** (sünd. 1991) – nõudepesija, töötab Põhjakal alates 2012. aasta augustist, enne seda töötas Põhjakal aprill–september 2011; vallaline. Pärit Järvamaalt, elab Järvamaal.

**Eda** (sünd 1991) – nõudepesija, töötab Põhjakal alates 2012. aasta novembrist; vallaline. Pärit Järvamaalt, elab Järvamaal.

**Dolph** (sünd. 1983) – teenindaja, töötab Põhjakal alates 2010. aasta juunist; vallaline. Pärit Rakverest, elab Põhjaka mõisas.

**Robert** (sünd. 1984) – teenindaja, töötab Põhjakal alates 2012. aasta juunist, enne seda töötas Põhjakal 2011 aasta suvel ning vajadusel käis nädalavahetustel abiks ka 2011/2012 talveperioodil; vallaline. Pärit Viljandist, elab Paides.

**Mia** (sünd. 1990) – teenindaja, töötas Põhjakal 2010. aasta augustist 2012. aasta juunini; oli Põhjakal töötamise ajal vallaline. Pärit Esna külast, Järvamaalt, elas Põhjakal töötamise ajal nii Esnal kui Paides.